



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

PROYECTO DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**EL DEBER DE PREVENCIÓN COMÚN A TODOS Y LA DISMINUCIÓN DE
RIESGOS LABORALES EN LA ENTIDAD DE TRABAJO**

**Presentado por
Joseff Isac Zabner Faidengold**

**Para optar al Título de
Especialista en Derecho del Trabajo**

Asesor Frederick Cabrera Conde

Caracas, Marzo 2017

DEDICATORIA

A mis padres, Rebeca y Bernardo, por darme el don de la vida y orientarme con sus enseñanzas y desvelos, para cumplir con constancia, esmero y sentido de la responsabilidad, con todas mis metas personales y profesionales.

A Aura, mi madre política, quién nos acompañó a mi esposa y a mí por largos años, siendo testigo de todas nuestras alegrías y vicisitudes.

A Zully, mi amada esposa y compañera, por su comprensión, dedicación y por haber sacrificado su tiempo y su espacio, cediéndolos en función de que pudiera lograr esta meta y muchas otras.

A mis hermana Priva por su acompañamiento constante y solidario que impidió que flaqueara en tiempos difíciles.

A mi cuñado, Marcos Oziel, por sus constantes, valederas y oportunas orientaciones que me han hecho ser mejor persona.

A mis sobrinos, Ethy, Bernardo, Shana, Perla y Rashel, por recordarme siempre el sentido de amor filial que mantiene cohesionada y firme la familia, roca sobre la que se construyen y edifican los sueños.

AGRADECIMIENTOS

A Zully, mi amada esposa, porque sin ella este sueño y nueva meta no hubiera sido posible.

Al Profesor Dr. Freddy Caridad quién de forma desinteresada y desprendida, me confió, sin reservas, toda la fuente bibliográfica de su extensa biblioteca, que me permitió darle forma y contenido a la presente investigación.

Al Profesor Dr. Juan García Vara por sus sabios y oportunos consejos y su siempre docta y dilecta orientación personal y profesional.

Al Profesor Dr. Frederick Cabrera, mi tutor, por su siempre dispuesta actitud para guiarme e instruirme en los enrevesados caminos del Derecho Laboral.

Al Profesor Dr. Williams Fuentes por sus enseñanzas y por entusiasmarme y acompañarme en los primeros pininos del Derecho Laboral.

Al Profesor Dr. Gustavo Pereda por su amistad, por su solidaridad y por su intención de ofrecer siempre mejores oportunidades.

Al Profesor Dr. Alfredo Salas, amigo, colega, hermano y compañero de luchas, por su apoyo y ayuda incondicional para la realización y culminación de esta investigación.

A la Profesora Dra. Ana María Guarío, por sus siempre oportunas orientaciones y consejos, que hacen más llevadero el camino de la especialidad.

A Oleida Linares, secretaria del Postgrado, por su don de gentes y su permanente disponibilidad para colaborar.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

ACEPTACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano **JOSEFF ISAC ZABNER FAIDENGOLD**. Titular de la Cédula de Identidad No. **V- 3.727.527** para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo Título es: **“EL DEBER DE PREVENCIÓN COMÚN A TODOS Y LA DISMINUCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ENTIDAD DE TRABAJO”**, y que acepto asesorar al estudiante, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Caracas, a los 10 días del mes de Agosto de 2016

Frederick Cabrera Conde
CI: V-



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**EL DEBER DE PREVENCIÓN COMÚN A TODOS Y LA DISMINUCIÓN DE
RIESGOS LABORALES EN LA ENTIDAD DE TRABAJO**

Autor: Joseff Isac Zabner Faidengold

Asesor: Frederick Cabrera Conde

Fecha:

RESUMEN

El principal objetivo del presente trabajo consiste en poder analizar el marco legal desde una perspectiva kelseniana existente en Venezuela, en relación a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005), su respectivo Reglamento y las Normas Técnicas existentes en lo concerniente al Deber de Prevención Común a todos y la disminución de Riesgos Laborales en la entidad de trabajo, enfocados en las enfermedades ocupacionales y el sistema de Seguridad y Salud Laboral, para diagnosticar y evaluar las condiciones de seguridad y bienestar del trabajador que pretenden insertarse en el mercado de trabajo no solo al momento del inicio de su relación laboral, sino también durante la misma y al término de esta. La metodología empleada corresponde a una investigación teórica que ofrece la ventaja de precisar elementos empíricos del tema, a través de investigar en los textos legales, jurisprudenciales, doctrinales y otros documentos, analizados fundamentalmente con sentido crítico y temático, esto es, a través de los variados aspectos como han sido considerados en su oportunidad por los estudiosos de la materia. Se trata de una investigación documental, de tipo descriptivo, reforzado con el uso del análisis de contenido de naturaleza cualitativa, análisis comparativo y la construcción de sistemas de categorías, clasificación de casos, inducción y síntesis. Ello permitirá hacer un análisis deductivo-inductivo de la materia en cuestión. Se pretende analizar la obligatoriedad del cumplimiento del deber empresarial de prevención para la disminución del riesgo laboral en las empresas, utilizando técnicas de análisis de contenido de naturaleza cualitativa, la observación documental, la lectura evaluativa y la técnica del resumen. El análisis jurídico de la información será de acuerdo al

argumento a maiore ad minus (De mayor a menor). El INPSASEL no dispone de una metodología uniforme para la elaboración de formatos y contenido de una notificación de riesgo, sin embargo ha elaborado diversas normas técnicas de obligatorio cumplimiento por parte del empleador. Se requiere fortalecer el proceso de información y capacitación para los trabajadores y los Delegados de Prevención, mantener en lo posible la apertura de nuevos canales de comunicación entre el trabajador y el patrono, por lo menos en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo y organizar servicios de seguridad y salud propios o mancomunados, cuyo objetivo primordial sea la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, a través de la implementación de programas y planes para el control de los procesos peligrosos, la atención de los daños a la salud producidos por el trabajo, el reingreso y/o reubicación de los trabajadores y las trabajadoras afectados en su salud, la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación y utilización del tiempo libre, que favorezcan el bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras y les permitan mantener una relación laboral digna acorde con sus capacidades físicas y mentales.

Palabras Clave: LOPCYMAT. Seguridad, Salud. Prevención, Riesgo, Enfermedad Ocupacional

INDICE GENERAL

Cap.		Pág.
	Portada	i
	Contraportada.....	ii
	Dedicatoria	iii
	Agradecimientos	iv
	Resumen.....	v
	INTRODUCCIÓN.....	1
	Protección del Trabajador.....	1
	Doble papel de la LOPCYMAT.....	1
	De la Seguridad en el Trabajo	2
	De la Teoría de la Causalidad.....	3
	De las Causas de Accidentes Laborales.....	4
	Del Derecho laboral en la República Argentina.....	7
	Del Derecho Laboral Español.....	19
	De las Responsabilidades del Empresario LOPCYMAT-2005.....	23
	Del Sistema de Acción Preventiva LOPCYMAT-2005.....	27
	Contingencias en el marco jurídico venezolano relativas a la responsabilidad del empleador.....	31
	Prestaciones del Sistema de Seguridad Social en el marco jurídico venezolano.....	32
	Sistema de Seguridad Social venezolano y sus sistemas prestacionales	33
I.	CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	37
	1. Planteamiento del Problema.....	37
	1.1 Del Sistema de Seguridad Social y el Régimen de Seguridad Social en Venezuela.....	43
	1.2 Del Régimen Prestacional en España.....	47
	1.3 Del Régimen Prestacional LOPCYMAT-2005.....	48
	1.4 De las Sanciones en la LOPCYMAT-2005.....	49
	1.5 Del Régimen Indemnizatorio LOPCYMAT-2005.....	51
	1.6 De la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y lo relativo a las condiciones laborales.....	58
	1.7 Del Deber de Prevención y el Deber de Seguridad.....	59
	1.8 De la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Seguridad y Salud de los trabajadores.....	60
	1.9 Objetivos de la Investigación.....	63
	1.10 Justificación e Importancia de la Investigación.....	63
II.	CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	65
	2. Antecedentes Históricos del problema.....	65
	2.1 Antecedentes de la Investigación.....	68
	2.2 Fundamentos Teóricos.....	70

Cap.		Pág.
	2.3 Fundamentos Jurídicos.....	87
	2.4 De la Historia Médica Ocupacional.....	95
	2.4.1 Razones de la existencia de la Historia Clínica.....	95
	2.5 De la Enfermedad Ocupacional y sus riesgos.....	97
	2.6 Del Riesgo Ocupacional.....	104
	2.7 Del Deber de Prevención.....	107
	2.8 De los Tipos de exámenes practicados al trabajador.....	115
	2.8.1 Consecuencias jurídicas para el patrono y el trabajador por causa de exámenes médicos practicados.....	115
	2.8.2 Del examen médico de egreso.....	117
	2.9 Certificado Médico Ocupacional.....	118
	2.10 Del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL).....	119
	2.11 De los Delegados de Prevención.....	122
	2.11.1 Del sigilo de los Delegados de Prevención.....	123
	2.11.2 Diferencias entre los Delegados de Prevención y los representantes del empleador en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.....	124
	2.12 Del acceso a la información de salud de los trabajadores.....	124
	2.13 De los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Ocupacionales	130
	2.14 De los accidentes de trabajo “in itinere”.....	133
	2.15 De la Definición de la Enfermedad Ocupacional.....	135
	2.16 Esquema Preliminar de la Investigación.....	136
	2.17 Del Modelo de Análisis Cualitativo.....	137
III	CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO.....	140
	3. Nivel y Tipo de Investigación.....	140
	3.1 Preguntas de la Investigación.....	141
	3.2 Operacionalización de las variables.....	142
	3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	142
	3.4 Análisis e interpretación de la información.....	143
	3.5 Factibilidad.....	145
	3.6 Consideraciones Éticas y Legales.....	146
IV.	CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	147
	Referencias	151
	Anexos	155

INDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1	Contingencias en el marco jurídico venezolano relativas a la responsabilidad del empleador o al riesgo laboral en el Sistema de Previsión venezolano (Fuentes Hernández, W) (2009). (Elaboración Propia) (2016)	Pág. 31
Cuadro No. 2	Categorías de Riesgos para el cálculo de cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 94 LOPCYMAT-2005) Venezuela (Casanova S, Francisco) (2011)	Pág. 44
Cuadro No. 3	Categorías de Sanciones impuestas por cada Tipo de Infracción (LOPCYMAT-2005) Venezuela (Casanova S, Francisco) (2011) (Elaboración Propia) (2016)	Pág. 49
Cuadro No. 4	Síntesis de la procedencia de responsabilidades pecuniarias del empleador derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales con posterioridad a la LOPCYMAT-2005 Venezuela (Casanova S, Francisco) (2011)	Pág. 58
Cuadro No. 5	Derechos y Obligaciones del Contrato de Trabajo en la Legislación Española (Cortés Díaz, J.M.) (2001)	Pág. 70
Cuadro No. 6	Escala de Delegados de Prevención según el número de trabajadores según la LOPCYMAT-2005 (Elaboración Propia) (2016)	Pág. 73
Cuadro No. 7	Fortalezas de la LOPCYMAT-2005 Venezuela (Casanova S, Francisco) (2011) (Elaboración Propia) (2016)	Pág. 75
Cuadro No. 8	Debilidades de la LOPCYMAT-2005 Venezuela (Casanova S, Francisco) (2011) (Elaboración Propia) (2016)	Pág. 76
Cuadro No. 9	Calificación de las Infracciones Administrativas Ley de Protección de Riesgos Laborales (LPRL) (España) (Cortés Díaz, J.M.) (2001).	Pág. 77
Cuadro No. 10	Diferencias entre los Delegados de Prevención y representantes del empleador (RLOPCYMAT). (Mendoza Pérez, Luis E) (2011)	Pág. 79
Cuadro No. 11	Notificaciones derivadas de accidentes de trabajo. (RLOPCYMAT). (Mendoza Pérez, Luis E) (2011)	Pág. 124

Cuadro No. 12	Declaraciones derivadas de la Enfermedad Ocupacional. (RLOPCYMAT). (Mendoza Pérez, Luis E) (2011)	Pág. 129
Cuadro No. 13	Responsabilidad Subjetiva del empleador .LOPCYMAT-2005. Art. 130 y la jurisprudencia.). (Mendoza Pérez, Luis E) (2011)	Pág. 130
Cuadro No. 14	Presupuesto Estimado del Proyecto. Elaboración Propia	Pág. 132

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1	Causas de Lesiones en el Trabajo. Condición Insegura. LOPCYMAT-2005 (Fontalvo, E.) (2016)	Pág. 5
Grafico 2	Causas de Lesiones en el Trabajo. Acto Inseguro. LOPCYMAT-2005 (Fontalvo, E.) (2016)	Pág. 5
Grafico 3	El Factor Humano. (Cortés Díaz, J.M.) (2001)	Pág. 7
Grafico 4	Características del Accidente de Trabajo. (De Diego, Julián) 1998	Pág. 20
Grafico 5	Responsabilidades del Empleador o patrono. LOPCYMAT-2005 (Fontalvo, E.) (2016)	Pág. 23
Grafico 6	Responsabilidades del trabajador. LOPCYMAT-2005 (Fontalvo, E.) (2016)	Pág.24
Grafico 7	Sistema de Acción Preventiva. LOPCYMAT-2005. Impacto LOPCYMAT en las empresas. MPPD (2016)	Pág.27
Grafico 8	Comparativo de Sanciones entre la LOPCYMAT-2005 y la LOPCYMAT-1986. (Casanova S, Francisco; Andrade Monagas, Francisco (2011).	Pág.43
Grafico 9	Estructura Organizativa y funcional del Sistema de Seguridad Social. Venezuela. (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social)(LOSSS)	Pág.57
Grafico 10	Esquema sobre la Responsabilidad Ocupacional LOPCYMAT-2005. (Fuentes Williams (2009).	Pág.57

INDICE DE ANEXOS

Anexo “A”	Operacionalización de las Preguntas de la Investigación (Elaboración Propia)	Pág. 171
Anexo “B”	Modelo de Matriz de Análisis de Contenido Cualitativo (Elaboración Propia)	Pág. 172
Anexo “C”	Cuestionario de Evaluación de Condiciones de Prevención y Riesgo Laboral en las empresas de acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005) (Cabrera, F. 2011) (Elaboración Propia).	Pág. 174
Anexo “D”	Cronograma de Trabajo Especial de Grado (Elaboración Propia)	Pág. 178
Anexo “E”	Grupos de Factores de Riesgo Laboral según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Marcano Rosas, A.)	Pág. 179
Anexo “F”	Clasificación de Riesgo Laborales (Caída a diferente Nivel) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 179
Anexo “G”	Clasificación de Riesgos Laborales (Caída al mismo Nivel) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida)	Pág. 180
Anexo “H”	Clasificación de Riesgos Laborales (Volcamientos, Colisiones) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida)	Pág. 180
Anexo “I”	Clasificación de Riesgos Laborales (Explosiones) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 181
Anexo “J”	Clasificación de Riesgo Laborales (Ventilación Inadecuada) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 181
Anexo “K”	Clasificación de Riesgos Laborales (Radiación No Ionizante) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 182
Anexo “L”	Clasificación de Riesgos Laborales (Contacto con Altas Temperaturas) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida)	Pág. 182
Anexo “M”	Clasificación de Riesgos Laborales (Ruido) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida)	Pág. 183
Anexo “N”	Clasificación de Riesgos Laborales (Iluminación Inadecuada) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida)	Pág. 183
Anexo “O”	Clasificación de Riesgos Laborales (Inhalación de Gases y Vapores) según LOPCYMAT-2005. Venezuela (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 184
Anexo “P”	Clasificación de Riesgos Laborales (Líquidos) según LOPCYMAT-	Pág. 184

2005. (Méndez Martínez, Enida).

Anexo “Q”	Clasificación de Riesgos Laborales (Polvos) según LOPCYMAT-2005 (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 185
Anexo “R”	Clasificación de Riesgos Laborales (Picadura y mordedura de animales) según LOPCYMAT-2005 (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 185
Anexo “S”	Clasificación de Riesgos Laborales (Contacto con bacterias y Hongos) según LOPCYMAT-2005 (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 186
Anexo “T”	Clasificación de Riesgos Laborales (Disergonómicos) según LOPCYMAT-2005 (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 186
Anexo “W”	Clasificación de Riesgos Laborales (Psicosocial) según LOPCYMAT-2005. (Méndez Martínez, Enida).	Pág. 187
Anexo “X”	De la protección y prevención de riesgos laborales. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág.188
Anexo “Y”	De la protección y prevención de riesgos laborales. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	
Anexo “Z”	De la protección y prevención de riesgos laborales. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	
Anexo “Z-1”	De los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. . LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 190
Anexo “Z-2”	De los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. . LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	
Anexo “Z-4”	De los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. . LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	
Anexo “Z-5”	Tipos de Responsabilidad que acarrea el incumplimiento de la normativa. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 195
Anexo “Z-6”	Responsabilidad Administrativa del Empleador. Infracciones Leves. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 196

Anexo “Z-7”	Responsabilidad Administrativa del Empleador. Infracciones Graves. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 197
Anexo “Z-8”	Responsabilidad Administrativa del Empleador. Infracciones Muy Graves. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 198
Anexo “Z-9”	Tipos de Discapacidades. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 199
Anexo “Z-10”	Indemnizaciones establecidas en la Ley. LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 200
Anexo “Z-11”	Responsabilidad civil y penal por violaciones leves del empleador por Accidentes de Trabajo (AO) o Enfermedades Ocupacionales (EO). LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 201
Anexo “Z-12”	Responsabilidad Penal del empleador por violaciones graves o muy graves por Accidentes de Trabajo (AO) o Enfermedades Ocupacionales (EO). LOPCYMAT-2005. (Impacto de la LOPCYMAT en las empresas. MPPD) (2016)	Pág. 202

INTRODUCCION

La protección del trabajador, dentro del medio ambiente en el que presta sus servicios por orden y cuenta de su patrono o empleador, ha sido y es una preocupación central del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, desde perspectivas distintas aun cuando complementarias.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela bajo el No. 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005 (LOPCYMAT 2005) es una Ley tanto laboral como de Seguridad Social, y advierte por tanto el problema de las condiciones de trabajo a partir de ambas disciplinas del derecho social: (Resaltado añadido)

Como normativa laboral, que regula las condiciones de trabajo que el empleador impone, enfocándose en la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional, la promoción del trabajo seguro y la responsabilidad subjetiva del empleador, esto es la que se deriva de su actuación culposa; y

Como regulación de seguridad social, que se ocupa del trabajador que haya sufrido una contingencia ocupacional que resulte en algún grado de discapacidad, o de su familia en caso de producirse la muerte, derivada de la responsabilidad objetiva del empleador, sin interesarse en si tal contingencia fue el producto de la actuación culposa del empleador o si se produjo aun cuando éste dio cumplimiento a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, respondiendo en términos generales a la teoría del riesgo social, desplazando tal responsabilidad hacia.... “la seguridad social, distribuyendo las pérdidas derivadas de los daños entre un número tan grande de personas que prácticamente a cada una toque una parte ínfima en la reparación....” (Tinoco, 1988,37).

La posición típica del empresario en el sistema de seguridad y salud laborales es la de deudor. La consideración del empresario como “un deudor de seguridad” es, desde que la formulara a principios de siglo, Paul Pic, clásica en la materia.

Tal posición deudora se reconoce, con tanta amplitud como claridad, en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) No. 155, que pormenoriza los deberes patronales de garantizar la seguridad de los lugares de trabajo, maquinaria, equipos, procesos etc.; de adoptar medidas protectoras para que los agentes y sustancias químicos, físicos y biológicos no entrañen daños para la seguridad y salud de los trabajadores, y de suministrar ropas y equipos de protección para prevenir riesgos de accidentes o daños en la salud. El Art 16 del Convenio es factible en cuanto a la exigencia de dichos deberes empresariales, que supedita a “lo razonable y factible”. El empresario queda exonerado de adoptar medidas que sobrepasen el cálculo razonable o que, por supuesto, sean de imposible establecimiento (aquí jugaría el clásico principio de exoneración de responsabilidad: *ad impossibilia nemo tenetur*).

También la Directiva 89/391/CEE (Comisión Económica Europea) contiene una regla de exigencia de deber empresarial: “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. (Art 5.1). Esta cláusula relativa a la deuda general de seguridad a cargo del empresario se corresponde con “el deber general de prevención” al que alude el Capítulo III de la LPRL (Ley de Protección de Riesgo Laboral)(España) . (Montoya Melgar A, 2000)

De la seguridad en el trabajo

De acuerdo a lo expresado por Cortes (2001) por seguridad en el trabajo se entiende “*la técnica no médica de prevención cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias*”.

Es precisamente su objetivo, la lucha contra los accidentes de trabajo, el que permite distinguir a la seguridad de otras técnicas no médicas de prevención, como la higiene y la ergonomía.

Son dos las formas de actuación de la seguridad:

- ✓ Prevención: actúa sobre las causas desencadenantes del accidente
- ✓ Protección: actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para aminorar las consecuencias del accidente.

La seguridad que actúa sobre las causas, identificándolas, recibe el nombre de “seguridad científica” en cuanto que basa su actuación en fenómenos naturales que pueden ser conocidos científica y experimentalmente, constituyendo en realidad una ingeniería de seguridad como especialidad aplicada de la ingeniería.

Se entiende por causas de accidente “*las diferentes condiciones y circunstancias materiales y humanas que aparecen en el análisis de las diferentes fases del mismo*”.

De la Teoría de la Causalidad

La Teoría de la causalidad, en la cual se fundamenta la seguridad científica, afirma de acuerdo a lo expresado por Cortes Díaz, J.M. (2001), que “*todos los accidentes tienen su explicación en múltiples causas naturales y su interrelación entre ellas*”, pudiendo expresarse por los tres postulados o principios siguientes:

- a) Principio de la Causalidad Natural: “*Todo accidente, como fenómeno natural, tiene unas causas naturales*”. Este principio sienta las bases de la seguridad científica.

De este principio se desprenden dos grandes consecuencias:

- ✓ La única forma racional y científica de prevención de los accidentes, consiste en actuar sobre sus causas.
- ✓ La actuación debe ser natural, dado el carácter natural de las causas que lo producen.

- b) Principio de la Multicausalidad: “*En la mayoría de los accidentes no existe una causa concreta, sino que existen muchas causas interrelacionadas y conectadas entre sí*”, lo que dificulta la actuación de la seguridad científica ante la imposibilidad de poder actuar sobre múltiples causas simultáneamente, para evitar el accidente.

Es precisamente este principio el que explica que todos los accidentes son distintos, debido a la diferente combinación de causas.

- c) Principio económico de la seguridad: entre las múltiples causas, existen causas principales o primarias que actúan como factores de un producto, de forma que, eliminando una de ellas, se puede evitar el accidente.

La identificación de estas causas principales permitirá seleccionar sobre cuál de ellas debemos actuar, la más fácil de corregir o eliminar y la más viable económicamente.

La filosofía de este principio coincide con la que Heinrich expone en su obra “*Industrial Accident Prevention*” y que denomina “*Teoría del Dominó*” según la cual, en todo accidente se produce un fenómeno parecido al comportamiento de las fichas de dominó colocadas una junto a otra, que basta empujar la primera para que se produzca la caída en cadena de todas ellas, siendo suficiente separar una para que la reacción se detenga.

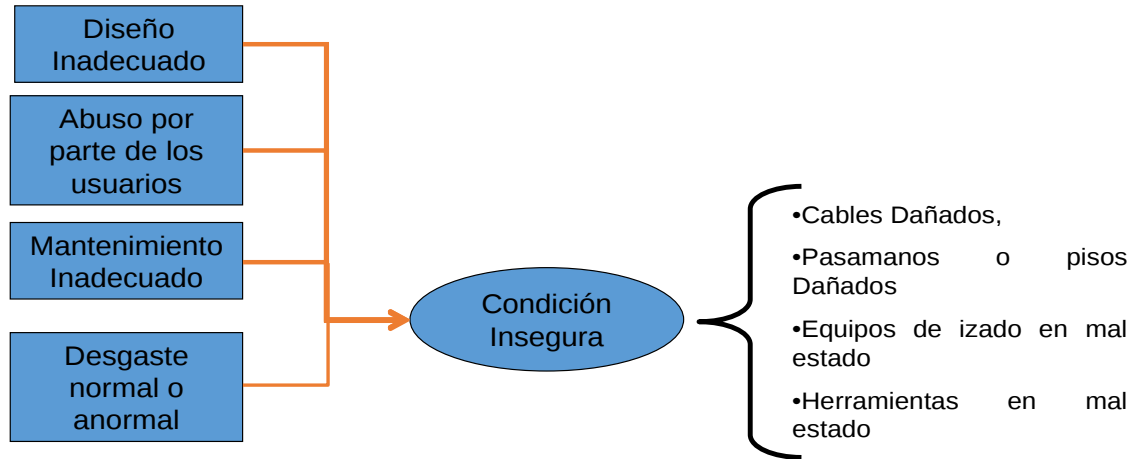
De las causas de accidentes laborales

Con respecto a las causas de los accidentes es posible, atendiendo al origen de las mismas, establecer una primera e importante clasificación: causas humanas y causas técnicas a las que también se les denomina “*acto inseguro*” y “*condición insegura*”.

- ✓ Condición Insegura: comprende el conjunto de condiciones y circunstancias materiales que pueden originar un accidente. Se les denomina también condiciones materiales o condiciones inseguras.
- ✓ Acto Inseguro: comprende el conjunto de actuaciones humanas que pueden ser origen de accidente. Se les denomina también actos peligrosos o prácticas inseguras.

Grafico No. 1

Causas de las lesiones en el trabajo

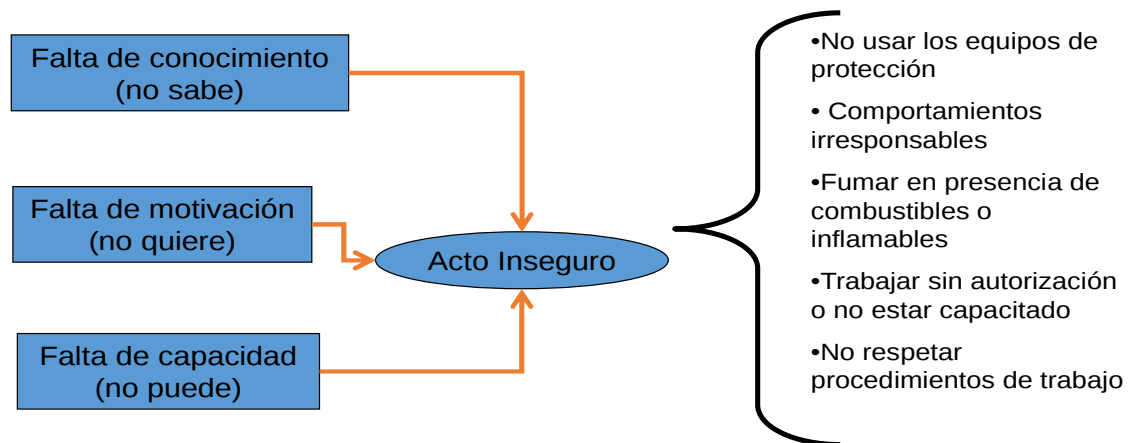


"El medio ambiente de trabajo causará accidentes cuando existan condiciones inseguras"

Fuente: Presentación Ing. Elisama Fontalvo. "Adecuación a la LOPCYMAT" (2016)

Grafico No 2

Causas de las lesiones en el trabajo



"Todos los materiales o máquinas pueden ser inseguros si la persona que los mueve, no lo hace en la forma correcta, segura, o no sabe como hacerlo."

Fuente: Presentación Ing. Elisama Fontalvo. "Adecuación a la LOPCYMAT" (2016)

Se puede establecer a su vez, dentro de cada uno de estos dos tipos de causas una nueva clasificación:

- ✓ Causas de accidentes y causas de lesión
- ✓ Causas básicas o principales y causas secundarias o desencadenantes
- ✓ Causas inmediatas y causas remotas.

La influencia de cada factor en el accidente ha ido evolucionando con el tiempo comenzando por adquirir un papel preponderante el factor humano y por consiguiente, siendo más importante para la seguridad la prevención humana (Mito del acto inseguro) para pasar a situarnos en el polo opuesto, en el que el factor técnico pasa a ser el factor principal y consecuentemente a adquirir preponderancia la prevención técnica sobre la humana.

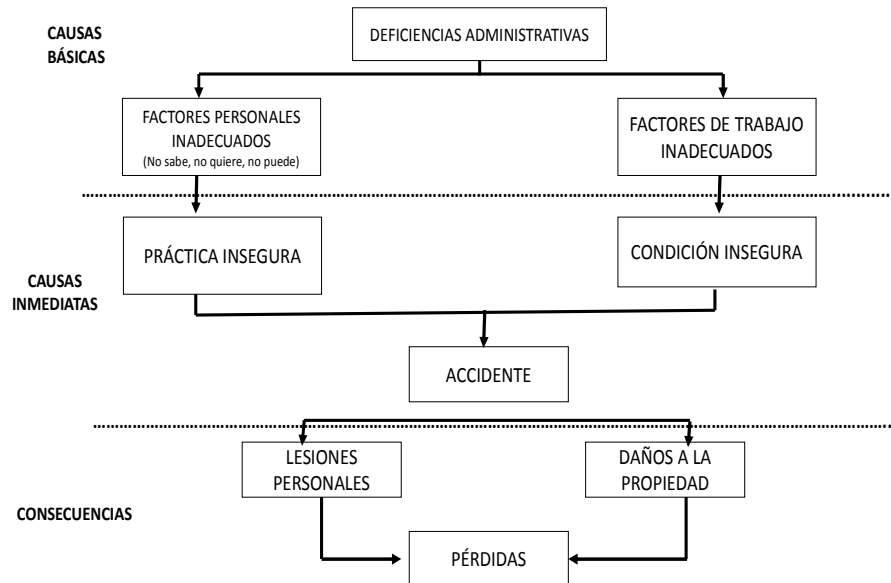
La actuación y el control sobre la condición insegura:

- ✓ Son más eficaces, ya que la conducta humana no siempre resulta previsible.
- ✓ Permite obtener resultados a corto plazo.
- ✓ Es una actuación ideal; permite el olvido del acto inseguro.

No obstante en la actualidad el factor humano está volviendo a ser considerado como factor prioritario en toda política preventiva.

Gráfico No 3

EL FACTOR HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN



Fuente: Cortés Díaz, José María (2001). *"Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales"*. 3ra Edición. Editorial Alfa omega.

Del Derecho Laboral República Argentina

De Diego, J. (1998) sostiene que en la República Argentina, la prevención de riesgos laborales constituye un sistema integrado en primer lugar por la SRT (Superintendencia de Riesgos de Trabajo) cuyas funciones principales de acuerdo a lo expresado por la (Resolución 180/96.SRT) son:

- Autorizar el funcionamiento de las ART (Aseguradoras de Riesgo de Trabajo).
- Controlar el sistema: la SRT en forma conjunta con la Superintendencia de Seguros de la Nación autoriza el funcionamiento y verifica el cumplimiento de los requisitos de las ART (Art. 26, LRT).
- Son también autoridad de aplicación a fin de revocar el funcionamiento de las ART cuando exista alguna de las hipótesis previstas en la Ley de Aseguradoras y su Control (Ley 20.091), o por las razones específicas establecidas al efecto, como es

la omisión en el otorgamiento de las prestaciones, cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto, y en su caso, que no sean subsanadas en el tiempo que la reglamentación determine.

- d) Administrar el Fondo de Garantía: la SRT tiene funciones administrativo-financieras ya que está a cargo del Fondo de Garantía, creado con el fin de atender las prestaciones dinerarias y en especie de las empresas que han caído en insuficiencia patrimonial (Art. 33, LRT) bajo un procedimiento especial que procura celeridad y eficacia en la atención del damnificado desprotegido (Art. 29, LRT).
- e) Verificar infracciones y aplicar sanciones: las funciones de control, fiscalización y verificación importan la actuación de la SRT en materia de sumarios y sanciones, que en general están constituidas por multas, cuya verbigracia la establecida en el Art 5, LRT donde se pueden imponer al empleador recargos de hasta \$ 30.000 cuando el evento dañoso se produjese por incumplimiento de las normas de higiene y seguridad. Dichos recargos serán depositados en el Fondo de Garantía.
- f) Fiscalizar las Comisiones Médicas: La Comisión Médica Central integrada por Cinco (5) Médicos y, las comisiones médicas que estarían subordinadas a la primera, tiene a su cargo la difícil tarea de controlar las incapacidades detectadas en los damnificados, atender las apelaciones y reclamos, y en su caso, dictaminar sobre las patologías y sus consecuencias en el sujeto. La SRT tendrá funciones de supervisión, además controlará su funcionamiento.
- g) Dictar normas interpretativas: no existen dudas sobre la necesidad y conveniencia de que la SRT dicte normas interpretativas vinculadas con el funcionamiento de las áreas a su cargo, o con los controles, fiscalización y seguimiento de los temas ligados a la higiene y seguridad en el trabajo, y, sobre todo, las evaluaciones de las incapacidades a cargo de las comisiones médicas.

Al respecto conviene recordar también que la SRT absorbe las funciones de la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo dependiente del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Con ello, también se heredan funciones reglamentarias, no solo interpretativas sino vinculadas con la prevención, la utilización y

manipuleo de sustancias tóxicas y de residuos peligrosos, la problemática de la insalubridad, etc.

- h) Adoptar medidas de prevención en la ART (Aseguradoras de Riesgo de Trabajo): los controles de la SRT se realizarán sobre los empleadores auto-asegurados, sobre las ART y sobre los damnificados, de modo de asegurar el cumplimiento de los objetivos y de las prestaciones de la LRT (Ley de Riesgos de Trabajo).

A los fines administrativos se aplica la Ley de los Aseguradores y su Control (Ley 20.091) y sus normas reglamentarias con respecto al funcionamiento de las ART y el cumplimiento de los extremos administrativos, financieros y reglamentarios de su gestión.

- i) Coordinar funciones con la SAFJP (Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones) y la SSN (Superintendencia de Seguros de la Nación, por ende, y en lo que hace al cumplimiento de los fines y objetivos de la LRT, deberá por ejemplo, coordinar la actividad de la Comisión Médica Central y de las comisiones médicas de la SAFJP, ya sea en el momento de la designación de las autoridades, ya sea para la coordinación y distribución de los aranceles por su intervención.

Con respecto a la administración, contralor del cumplimiento de los extremos legales en la constitución y funcionamiento de la ART, y con respecto a su fiscalización, la SRT deberá combinar funciones y atribuciones con la SSN (Superintendencia de Seguros de la Nación).

Por su parte las ART (Aseguradoras de Riesgo de Trabajo) son los entes que administrarán las prestaciones dinerarias y en especie del sistema en base al financiamiento que proveerán a través de contribuciones las empresas afiliadas al sistema. Las pautas básicas para su constitución están contenidas en el Art. 26 LRT (Ley de Riesgos de Trabajo) que dispone:

Artículo 26. Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.

- 1. Con la salvedad de los supuestos de régimen de auto-seguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT estarán a cargo de entidades de*

derecho privado, previamente autorizadas por la SRT, y por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), denominadas “Aseguradoras de Riesgo de Trabajo” (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en esta ley, en la Ley 20.091 y en sus reglamentos.

Cabe puntualizar que las ART son entidades de derecho privados que se regirán por lo que dispongan al efecto la LRT y la Ley 20.091 de Empresas Aseguradoras y su Control.

Sus funciones fundamentales son recaudar los fondos provenientes de las empresas afiliadas en base al sistema de libre elección, y a la vez brindar a los damnificados las prestaciones dinerarias y en especie establecidas por la LRT.

Pueden también en forma optativa establecer la cobertura financiera de accidentes o enfermedades profesionales originados en *leyes anteriores*, con lo cual se podría cubrir una de las mayores preocupaciones empresariales, como son los reclamos de normas anteriores (Ley 9688 y reformas, y Ley 24.028).

No se descarta inclusive, que ya sea por la vía de mecanismos voluntarios o por medio de alguna extensión reglamentaria, las ART puedan ofrecer una cobertura adicional, con costo aparte, para cubrir a las empresas con riesgos en reclamos por la vía del derecho común.

También está prevista la cobertura adicional para las prestaciones dinerarias en materia de enfermedades y accidentes inculpables (Obviamente, no podrían prestar servicios médicos, que son materia exclusiva de las obras sociales).

Ambas coberturas, la de reclamos por otras leyes y la de enfermedades y accidentes inculpables, se regirán por las normas en materia de seguros pertinentes.

Se exige además como capital mínimo la suma de \$ 3.000.000 que deberá suscribirse e integrarse al momento de su constitución.

Para poder funcionar, las ART deberán acreditar la viabilidad de la atención masiva de la salud en las contingencias previstas por la LRT, ya sea con recursos o infraestructura

propios, como por medio de servicios contratados.

Por último debemos destacar, que las ART pueden nacer de un acto expreso e independiente, o de una disposición en materia de convenios colectivos (Art. 42 LRT), o a partir de la rama habilitada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de una entidad aseguradora.

La LRT complementa los elementos básicos de la ART con un enunciado de deberes, derechos y prohibiciones de la ART con al SRT, con los empleadores, y con los trabajadores en su Art 31.

La LRT (Ley de Riesgos de Trabajo) (República Argentina) se aplica obligatoriamente a todas las relaciones de trabajo privadas y públicas, con excepción del servicio doméstico y, al igual que la ley 24.028, sus beneficios alcanzan a las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

La ley admite también, que el Poder Ejecutivo Nacional incluya en su ámbito a los trabajadores domésticos, a los trabajadores autónomos, a los trabajadores vinculados por relaciones no laborales y a los bomberos voluntarios. Inclusión esta que comenzó a materializarse con el dictamen del decreto 491/97 (Arts. 1 a 3).

En el contexto de la integralidad pretendida por la LRT, esta dedica un capítulo especial (el II) a la prevención de los riesgos del trabajo. (Resaltado añadido)

Si bien con la LRT no se modifica el marco normativo general referido a higiene y seguridad en el trabajo (aunque esto sí se produce luego con los decretos 911/96, 1338/96 y 617/97 y especialmente con las resoluciones de la SRT 16/97, 23/97 y 43/97) y, básicamente, se reitera la obligación de cumplir con sus reglas (Art 4.1), una de las novedades de la ley consiste...” *en la posibilidad de que en el contrato de seguro celebrado entre el empleador y la aseguradora, se incorpore un plan de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, en el que se indicarán las medidas y modificaciones que aquél deberá adoptar en sus establecimientos para adecuarlos a la normativa vigente....*” (Art. 4.2) (También en esta materia son fundamentales las resoluciones 38/96, 42/96, 239/96, 240/96 y 32/97 de la SRT).

Para el cumplimiento de este Plan se fija un plazo máximo de 24 meses, periodo durante el cual el empleador no podrá ser sancionado por incumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El cumplimiento del Plan de Mejoramiento es controlado por la aseguradora, que debe denunciar los eventuales incumplimientos a la SRT. (Superintendencia de Riesgos de Trabajo)

También reitera la LRT el criterio de la ley 24.028 al exigir que el evento causante de la *contingencia* sea un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. (Resaltado añadido).

La ley utiliza sin embargo una terminología novedosa, ya que califica a los “eventos como *contingencias*” (Art. 6) y a estas como “*situaciones cubiertas*”.

La diferencia aparece además a la hora de precisiones conceptuales, ya que, a diferencia de su antecesora, la nueva norma aporta una definición de *accidente de trabajo* y se remite a un listado para identificar a *las enfermedades profesionales*.

De acuerdo con el Art. 6.1 de la LRT, “*se considera accidente de trabajo a 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*”. Otra novedad es la incorporación de un procedimiento formal para que el trabajador notifique a su empleador y éste al asegurador la modificación del trayecto, cuando ésta se deba a razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente.

Por su parte autores como Ackerman, Mario y Maza Miguel (2001) sostienen que la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT) (República Argentina) fue aprobada con modificaciones por el Senado de la Nación (República Argentina) el 17 de agosto de 1995, el proyecto fue convertido en la Ley 24.557 o Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT), por la Cámara de Diputados en la sesión del 13 de septiembre de 1995, que fue promulgada por el Poder Ejecutivo con el Decreto 545 del 3 de octubre del mismo año. (Publicado en B.O. del

4 de octubre de 1995).

La imperfección e insuficiencia de la LRT que en buena medida se explican por la nunca satisfactoriamente explicada premura con la que fue aprobada, obligaron al dictado de una cantidad poco frecuente de decretos y resoluciones reglamentarias y complementarias de la Ley.

A estos decretos se agregan el laudo 405 del 20 de mayo de 1996 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de la Nación, que aprueba el Manual de Procedimientos para el Diagnóstico de Enfermedades Profesionales y las resoluciones normativas dictadas por la SRT (Superintendencia de Riesgos de Trabajo) y por la Superintendencia de Seguros de la Nación. (SSN).

La Ley 24.557 se define como una ley sobre riesgos del trabajo y se presenta como un sistema integral cuyos objetivos, de acuerdo con lo que se prevé en su Art. 1.2, son:

- a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados, y
- d) Promover la negociación colectiva para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

El sistema diseñado por la LRT no se aparta claramente del modelo de responsabilidad individual del empleador, y sólo incorpora como nota sí, diferenciadora del régimen de la ley 24.028, la imposición a aquellos del deber de contratar obligatoriamente un seguro en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).

Como excepción a esta obligación general se admite el auto-seguro, en los supuestos en que se acredite solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones que otorga la ley y se garantice el otorgamiento de las prestaciones en especie (Art. 3.2)

Sin necesidad de demostrar estos extremos se faculta también a auto-asegurarse al Estado nacional, a los Estados Provinciales y a las municipalidades, aunque esta

autorización queda luego desdibujada, si no directamente derogada por el decreto 719/96.

Si el empleador omitiera contratar el seguro responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones establecidas en la LRT (Art. 28, apartado 1).

Una situación similar se produce en el supuesto del empleador asegurado o afiliado que, habiendo incluido en el contrato de seguro a otros trabajadores, no lo hubiera hecho con el que sufra alguna de las contingencias que dan derecho a las prestaciones del sistema. Esto ocurre tanto cuando el empleador omite declarar su obligación de pago de las cotizaciones a la aseguradora como cuando no denuncia la contratación del trabajador.

Frente a estos supuestos de omisión, la aseguradora otorgará las prestaciones, pero podrá repetir del empleador el costo de estas (Art.28, apartado 2).

En ambos casos el empleador queda igualmente obligado a abonar el monto de las cuotas omitidas, las que deberán ser depositadas en la cuenta del Fondo de Garantía que se crea por la misma LRT (Art. 28, apartado 3).

Si el empleador omitiera total o parcialmente, el pago de las cotizaciones a su cargo, la aseguradora otorgará igualmente las prestaciones y podrá ejecutar contra el empleador las cuotas omitidas (Art. 28, apartado 4).

Son eventos típicos de accidentes laborales los siguientes:

- ✓ Los eventos típicos traumáticos tales como fracturas, lesiones superficiales e internas, como consecuencia del uso de máquinas o equipos;
- ✓ Las quemaduras por fuego, por sustancias corrosivas, por altas temperaturas, o por efecto de explosiones;
- ✓ Las amputaciones parciales o totales de las extremidades, producto del efecto de un equipo, de la caída de equipos y de instalaciones, o por maquinarias cuyo uso conlleva el riesgo de amputaciones, como prensas, balancines o sacabocados, mezcladoras y calandras, dobladoras de chapa, guillotinas, cortadoras de hojalata o de piezas duras o metálicas , etcétera;
- ✓ Los cortes y punciones, por efecto del uso de herramientas, por un desvío de

un equipo, o por el empleo de herramientas cortantes como tijeras, extractores de piezas, guadañas, punzones, elementos de corte, o de ajuste, etcétera.

Para la identificación de las enfermedades profesionales se ha optado por el sistema de lista cerrada de triple columna.

Según prevé el Art. 6.2, *se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentren incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente*, previo dictamen del Comité Consultivo Permanente que se crea por el Art. 40 de la misma ley. Este listado deberá identificar agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional. El listado fue aprobado por el decreto 658/96.

No darán derecho a las coberturas de la LRT:

- ✓ Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo;
- ✓ Ni las incapacidades del trabajador pre-existentes a la iniciación de la relación laboral y acreditada en el examen pre-ocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

Las situaciones que dan derecho a las prestaciones del sistema son las tradicionales: incapacidad temporaria o permanente, que puede ser parcial o total, y muerte del trabajador.

Se han introducido sin embargo cambios en las denominaciones, una definición de cada una de las categorías y algunas matizaciones en la configuración de cada uno de los supuestos, lo que reclama así algunas precisiones.

La situación de incapacidad laboral temporaria (ILT) se configura cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales (Art. 7.1)

Esta situación cesa por: alta médica, declaración de incapacidad laboral permanente (ILP), transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante o muerte del

trabajador.

Por otro lado, existe incapacidad laboral permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa (Art. 8.1).

Cuando la ILP sea inferior al 60% se considerará parcial y cuando sea igual o superior a ese porcentaje se considerará total.

La LRT hace una nueva discriminación de las situaciones de ILP en función del tipo de prestación dineraria a la que ellas den derecho.

Así cuando la ILP dé derecho al trabajador a la percepción de una indemnización de pago único, aquella tendrá carácter definitivo desde el cese del periodo de ILP (Art. 9).

En cambio, cuando la ILP origine prestaciones de pago mensual ella tendrá carácter provisorio durante los primeros treinta y seis (36) meses (Art. 9), plazo éste que podrá ser extendido por las comisiones médicas por un plazo máximo de veinticuatro (24) meses cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo de la disminución de la capacidad laboral.

El primer periodo, de treinta y seis (36) meses podría ser también disminuido en los supuestos de ILP parcial si existiera certeza acerca del carácter definitivo de ésta.

Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de ILP total necesite la asistencia permanente de otra persona para realizar los actos elementales de su vida (Art 10).

El grado de la ILP es determinado por las comisiones médicas creadas por la ley 24.241 (Art. 51) sobre la base de una tabla de evaluación con incapacidades laborales que será elaborada por el Poder Ejecutivo Nacional, previa consulta al Comité Consultivo Permanente de la LRT (Art. 40).

Estas comisiones cuya integración fue ampliada por el Art. 50 de la LRT, deben intervenir además para determinar (Art 21):

- ✓ La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad.
- ✓ El carácter (temporario o permanente) de la incapacidad y

✓ El contenido y alcance de las prestaciones en especie.

Además están facultados para revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad y, en general, para resolver en las materias de su competencia, cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la aseguradora y el damnificado o sus derechohabientes.

Las decisiones de las comisiones médicas son recurribles, a opción del damnificado, ante el juez federal con competencia en la provincia en que la comisión médica tenga asiento o ante la Comisión Médica Central prevista en la Ley 24.241.

Tanto las decisiones del Juez Federal como las de la Comisión Médica Central son recurribles ante la Cámara Federal de la Seguridad Social.

Es necesario advertir que el decreto 717/96, amén de reglamentar el procedimiento ante las comisiones médicas, otorgó a éstas nuevas facultades y funciones, entre ellas la de homologar acuerdos celebrados entre el trabajador y la aseguradora (Art. 19) y, en una nueva contradicción con la previsión legal, limitó el recurso ante la justicia federal (Art. 23 y 27).

La SRT (Superintendencia de Riesgos de Trabajo) dictó, además, la importante resolución 45/97 que completa el marco normativo destinado a regular este peculiar procedimiento.

En relación a la responsabilidad civil del empleador a diferencia de la ley 24.028 y del antecedente inmediato y directo de esta, la ley 9688, la LRT no contempla un mecanismo de *opción con renuncia*.

Esto es, el damnificado no tiene la posibilidad de optar por reclamar una reparación al amparo de las normas del Código Civil renunciando a las prestaciones del sistema.

El Art. 39 de la LRT, sin embargo, luego de explicitar que las prestaciones previstas en ella eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil frente a los trabajadores y los derechohabientes de éstos, pone como única excepción el supuesto en el que el daño haya sido causado dolosamente, configurándose la situación prevista en el Art. 1072 del Código Civil.

En tal caso, y sin necesidad de renunciar a las prestaciones de la LRT, el damnificado podrá reclamar al responsable del daño su reparación integral (Art. 39.3).

También podrá reclamarse la reparación integral del daño cuando éste haya sido

causado por un tercero.

Y, en ambos casos, el asegurador o el empleador auto-asegurado podrán repetir del responsable del daño el valor de las prestaciones que hayan abonado, otorgado o contratado (Art. 39.5).

Del Derecho Laboral Español

Blanco (2004) en relación a la responsabilidad empresarial ante el incumplimiento de las obligaciones en el marco del derecho laboral español, sostiene que: el Art. 126.2 establece con carácter general *“que el incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización determinará la exigencia de responsabilidad en cuanto al pago de las prestaciones”*.

De lo regulado establecemos que cuando se haya causado por un trabajador derecho a una prestación, y por parte de su empleador se hayan cumplido la totalidad de las obligaciones en materia de afiliación, alta y cotización, la responsabilidad en el pago de la misma corresponderá a las Entidades Gestoras o MATEPSS que tengan asumido el riesgo en las contingencias protegidas. La responsabilidad se derivará a dichas entidades en función de cual sea el incumplimiento empresarial, ya que no todos implican las mismas consecuencias.

Por tanto cuando nos referimos a la responsabilidad del empresario en este supuesto nos referimos a que el empresario está obligado a reparar el perjuicio causado a la Entidad Gestora o entidad obligada al pago, ya que esta debe asumir el mismo para cumplir el interés público en la protección efectiva en las condiciones de necesidad y, en base a la automaticidad de las prestaciones, atender el pago. El trabajador en situación de IT (Incapacidad Temporal) que ve como su empresario incumple sus obligaciones en materia de cotización, no se puede ver desprovisto de protección, sino que verá cómo su prestación es asumida en su caso por la entidad correspondiente sin perjuicio del derecho de esta de repetir contra el empresario incumplidor, y de la imposición de las correspondientes sanciones que en su caso procedan. En definitiva cuando se cumplen los requisitos para

causar derecho a las prestaciones, la falta de cotización empresarial no impide la cobertura del periodo de cotización exigible y por ello no se puede perjudicar en ningún caso el derecho del trabajador.

Tratamiento distinto es el que se da en el supuesto en el que el empresario no ha procedido a afiliar o dar de alta en la Seguridad Social al trabajador que pasa a la situación de IT (Incapacidad Temporal). En este caso es de aplicación el Art. 96.2 de la LGSS (Ley General Seguridad Social), en el que la responsabilidad en el pago se atribuye al empresario por no haber procedido a la afiliación o alta del trabajador, sin que pueda exonerar al empresario el hecho de proceder a un alta tardía o incluso la posterior extinción del contrato de trabajo, cuando la baja por enfermedad, se ha producido con anterioridad a cursarse el alta y al abono de las cuotas, lo que significa que el empresario es el responsable del pago de la prestación.



Fuente: De Diego, Julián A. (1998) "Manual de Riesgos del Trabajo". Ediciones Aveledo-Perrot. Segunda Edición actualizada. Buenos Aires. Argentina. Pág.. 100

En tal caso, el trabajador deberá presentar a su empleador la certificación correspondiente dentro de los tres días hábiles de requerida.

En otro orden de ideas, la deuda de seguridad y salud grava al empresario frente a su o sus trabajadores pero también frente a los poderes públicos, en la medida en que estos

regulan y garantizan, controlando su cumplimiento, ésa obligación. De aquí su doble dimensión jurídico-privada (en sentido estricto su naturaleza de “obligación contractual”) y jurídico-pública (en sentido estricto, su naturaleza de “deber” legal) (Fernández Marcos 1975). No obstante la utilización habitual (incluso legal: la LPRL (Ley de Protección de Riesgo Laboral) (España) es buena prueba de ello) de los términos “obligación” y “deber” es indistinta.

En cuanto a la primera dimensión (jurídico-privada) el empresario debe seguridad a sus trabajadores, como una más de las obligaciones legales incorporadas automáticamente al contenido del contrato de trabajo (o de la relación administrativa o estatutaria, hemos de añadir a la vista de la construcción de la que parte la LPRL) Si el trabajador tiene derecho “en la prestación de sus servicios” a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene (Art 19.1 ET), tal derecho se corresponde con el homólogo deber u obligación del empresario. Por ello habla el propio Art 19.3 de las “medidas de observación obligada por el empresario” en la referida materia.

Ahora bien; el empresario no solo es deudor de seguridad frente a sus trabajadores en virtud de la citada incorporación de deberes legales al contrato (o relación de servicios), sino que también viene obligado directamente frente al poder público a cumplir las normas promulgadas (leyes, reglamentos) o reconocidas (convenios colectivos) por dicho poder en materia de seguridad y salud laborales y objeto luego de la incorporación automática al contenido de los singulares contratos de trabajo.

El incumplimiento de los deberes de seguridad y salud laborales no es una cuestión limitada al empresario y al trabajador afectados, y dirimible como tal en el puro ámbito de su relación jurídica, sino que es además una cuestión pública que en cuanto tal afecta a uno de los principios rectores de la política social y económica del país.

La medida de la diligencia empresarial (presupuesto para determinar el grado de responsabilidad del empresario) se basará en criterios distintos según el carácter, amplio o detallado, de la correspondiente obligación.

En unos casos, en efecto, la medida de la diligencia empresarial alcanza, a la adopción de las acciones que se consideren “necesarias”. En otros supuestos, sin embargo, el nivel de exigencia se reduce y, lo “necesario” se rebaja a lo meramente “posible” o

“razonable y factible” (Convenios de la OIT Nos. 148, 155,172). En estos últimos casos, la “posibilidad o no de su aplicación, marca, bien que de forma imprecisa, los límites de la obligación”. (Fernández Marcos, 1995,161).

En un gran número de supuestos la diligencia exigible al empresario es simplemente la que marca con carácter de “mínimo” la ley. Así el Art. 2.1 de la LPRL no se propone ya la “eliminación” radical de los riesgos laborales, sino que se contenta con su mera “disminución”, y todavía más claro, el Art. 2.2 distingue entre normas “mínimas” (las legales y reglamentarias) y su mejora por convenio. Es evidente que el empresario que cumpla con el mínimo legal (sin que exista mejora convenida) actúa con la diligencia debida, pese a no observar una conducta de “máximos”. En la misma línea el Art. 6.1.a LPRL, encarga al gobierno de reglamentar los “mínimos” que deben reunir las condiciones de trabajo para la seguridad y salud de los trabajadores; el empresario cumplirá con su deber si se ajusta a esos mínimos, aunque estos, como tales sean susceptibles de superación.

La legislación sobre seguridad y salud en el trabajo viene configurando dos tipos de deberes a cargo del empresario: el que pudiéramos llamar deber general de protección (al “deber general de prevención” alude el Art. 15 de la LPRL), integrado a su vez por una serie de obligaciones genéricas (de obligaciones “generales” habla el Art. 6 de la Directiva-marco 89/391/CEE), y los deberes detallados o específicos.

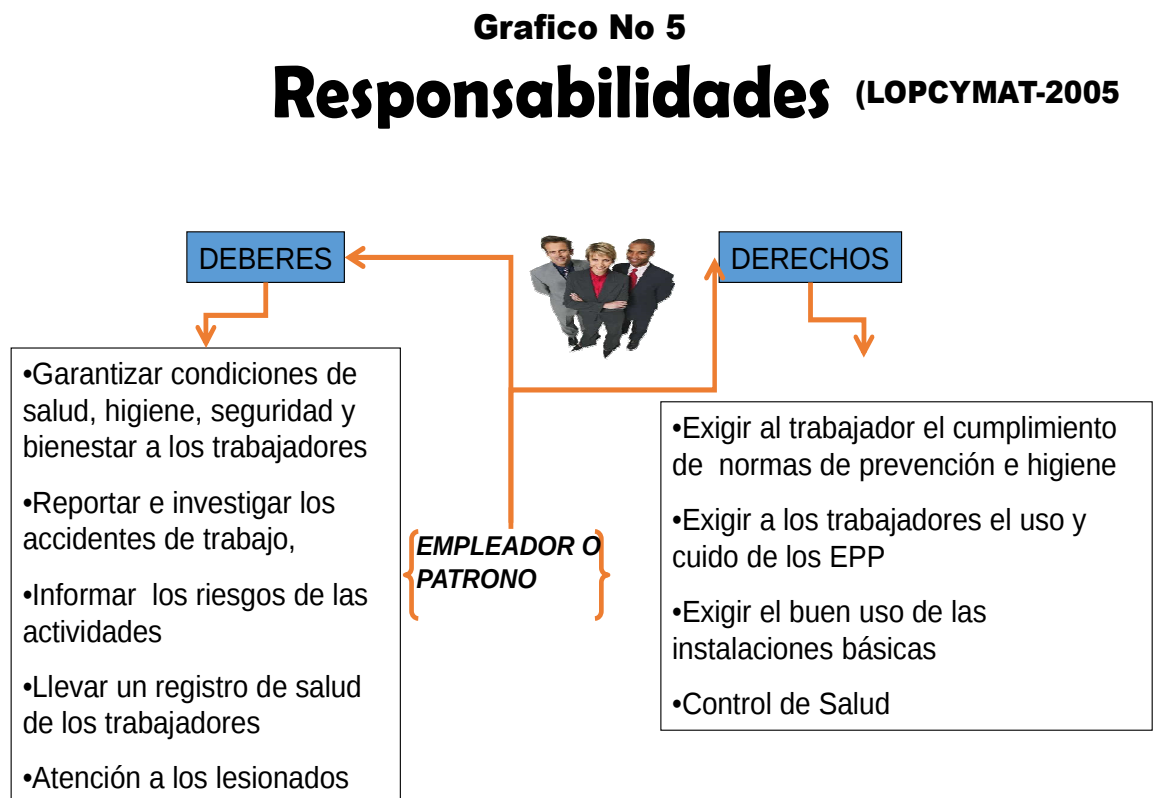
La diferencia entre deber general y deberes singulares no es a fin de cuentas más que una cuestión de amplitud o extensión. Ejemplo bien ilustrativo de lo que venimos diciendo es el Art. 14.3 LPRL: *“El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*. He aquí un deber genérico, omnicomprendivo, dentro del cual se encierra el cumplimiento de todos y cada uno de los innumerables deberes establecidos en la “normativa”.

Los deberes generales de prevención se formulan a través de enunciados amplios (con frecuencia inevitablemente indeterminados), que dejan un margen de elección e interpretación, mayor o menos según los casos, al empresario. Los deberes específicos, por el contrario, son deberes formulados en unos términos de precisión y detalle que dejan

escaso o ningún margen de apreciación al empresario.

La responsabilidad del empresario puede ser personal, con relación a sus propios incumplimientos en la materia, o por infracciones cometidas por los directivos o trabajadores a su servicio.

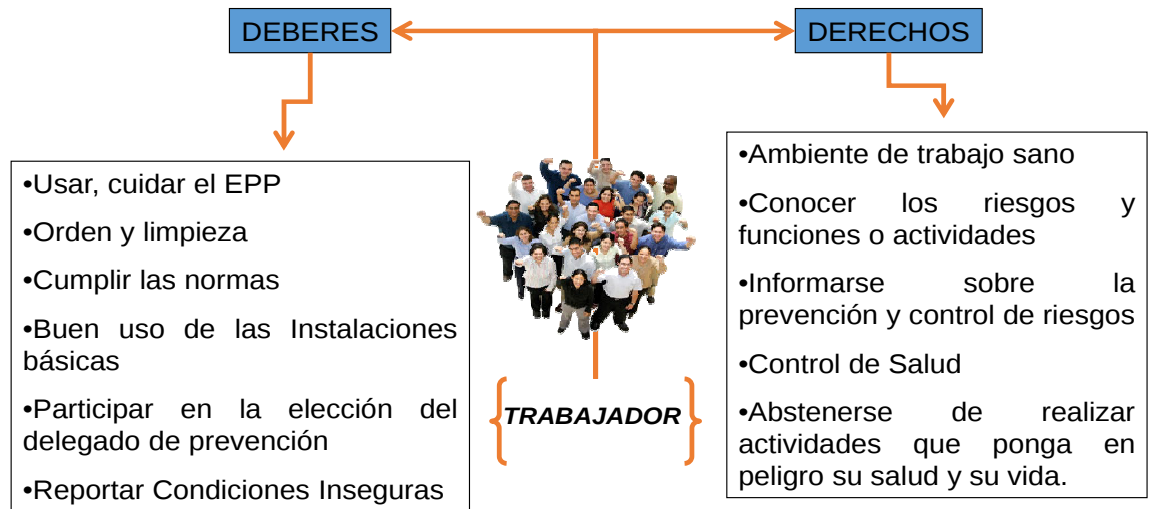
La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT-2005 (Venezuela) también resume las responsabilidades de empresario como se ilustra:



Fuente: Presentación Ing. Elisama Fontalvo. "Adecuación a la LOPCYMAT" (2016)

Grafico No 6

Responsabilidades (LOPCYMAT-2005)



Fuente: Presentación Ing. Elisama Fontalvo. "Adaptación a la LOPCYMAT" (2016)

También puede asumir el empresario una responsabilidad solidaria junto con otro u otros empresarios, siempre que así lo determine la Ley (así, en caso de contratas y subcontratas: Art. 42.2 LPRL)

La responsabilidad del empresario en esta materia, sea civil, administrativa o penal presupone un factor de culpabilidad, aunque modernas doctrinas propugnen más y más la configuración de responsabilidades objetivas o cuasi-objetivas. En tal sentido, tiene también declarado la jurisprudencia española que el "elemento culpabilístico" es básico en la configuración de la responsabilidad en nuestro Ordenamiento Jurídico (STS, 1ra, 24 de Enero y 11 de Febrero de 1992; 13 de Noviembre de 1995).

Ejemplo del enunciado legal del deber general de protección lo tenemos, entre otros, en el Art. 14.2 LPRL, cuando dispone que *"el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores"*, y que *"desarrollará una acción permanente, con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes"* y que *"dispondrá de lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención"* a las

modificaciones del trabajo. En ésa formulación es el empresario quien tiene que decidir, en primera instancia, cuáles son en concreto esas medidas “*necesarias*”, hasta donde debe llegar su acción de “*perfeccionamiento*” de la protección, y en qué consiste “*lo necesario*” para adaptar la prevención a los cambios del trabajo. Claro está, que la decisión empresarial, más que de elección puramente discrecional, vendrá encauzada, en la mayor parte de los casos por la concreción legal (y acaso convenida) de las medidas en orden a conseguir la necesaria protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El genérico deber de protección, que pesa tanto sobre empresarios privados como sobre las Administraciones respecto del personal (laboral y administrativo) a su servicio, se refiere globalmente a la garantía (la “*protección eficaz*”) de la seguridad y salud laborales de sus trabajadores (Art. 14.1 y 2 LPRL), a través de la prevención de los riesgos laborales, como “*obligación de medio*” y no de “*resultado*” (Sala y Arnau, 1996,79), el deber de protección se cumple cuando el empresario adopta los medios preventivos pertinentes, aunque, pese a ello, se produzcan daños.

Esta labor preventiva ha de efectuarse en un marco que se ocupa de trazar el Art. 14.2: a) evaluación de los riesgos; b) información, consulta y participación de los trabajadores; c) actuaciones en casos de emergencia y riesgo grave e inminente; d) vigilancia de la salud; e) constitución de una organización preventiva en la empresa; f) perfeccionamiento permanente de la protección existente; g) actuación para adoptar las medidas de prevención a las modificaciones del trabajo.

Las actuaciones de prevención de riesgos, obviamente, tienen que llevarse a cabo por el empresario cumpliendo las obligaciones que le impone la normativa correspondiente (Art. 14.3 claramente revelador de la fuente-ley, convenio colectivo de esos deberes, aunque de modo inmediato su causa esté en el contrato).

Dentro de esta rúbrica cabe incluir los siguientes deberes:

- a) Obligación del empresario de tener en cuenta las aptitudes de los trabajadores en materia de seguridad y salud laborales al encomendarles sus tareas (Art. 15.2; deber éste derivado del principio de adaptación del trabajo a la persona).
- b) Obligación de garantizar que sólo los trabajadores debidamente informados puedan

acceder a zonas de riesgo grave y específico (Art. 15.3 LPRL)

- c) Obligación de prever distracciones o imprudencias no temerarias de los trabajadores y de ponderar las correspondientes medidas preventivas, de tal modo que estas sean descartables cuando generasen riesgos adicionales no sustancialmente inferiores a los que se trata de prevenir (Art. 15.4 LPRL) El deber de previsión del empresario es exigible respecto de las imprudencias profesionales, esto es, los descuidos que son consecuencia de la confianza motivada en la práctica reiterada de un trabajo, pero no respecto de las imprudencias temerarias, esto es, las que implican infracción grave de las normas más elementales de precaución. La gravedad y peligrosidad de la imprudencia temeraria (cuya consecuencia puede situarla en las proximidades del dolo eventual: Rodríguez Montañez, 1995,3376) explica que el legislador dispense al empresario de preverla.

El Art. 15.1.b LPRL, que enuncia los principios de la acción preventiva se refiere al principio de “*evaluar los riesgos que no se puedan evitar*”. No obstante la función evaluadora no se restringe a los riesgos absolutamente inevitables, sino también, como matiza el Art 3.1 RSP, a los que simplemente “*no hayan podido evitarse*” todavía.

La evaluación de riesgos laborales es un procedimiento dirigido a estimar la magnitud de esos riesgos en los puestos de trabajo en los que estén presentes, con el fin de obtener la información necesaria para adoptar las medidas preventivas adecuadas (definición esta a la que llegamos simplificando la que ofrece el Art. 3.1 RSP).

El Art.16 LPRL impone al empresario como aspectos integrantes del deber de evaluación de riesgos, las siguientes actividades:

1. Evaluar inicialmente los riesgos, tanto evitables como inevitables, generales como especiales, para la seguridad y salud laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad; esto es, valorando las condiciones de trabajo y las características del trabajador. (Art. 4.1. RSP)
2. Evaluar dichos riesgos a los efectos de elegir los equipos de trabajo y sustancias y

preparados, disponer el acondicionamiento de lugares de trabajo.

3. Evaluar las medidas que procede adoptar frente a los riesgos específicos y las actividades especialmente peligrosas.
4. Evaluar sucesivamente los riesgos y medidas preventivas cuando cambien las condiciones de trabajo, con el fin de actualizar la valoración inicial de los riesgos, o cuando se hayan producido daños que exijan una revisión de los criterios de evaluación. Como agrega el Art. 4.2 RSP, con posterioridad a la evaluación inicial deberá evaluarse los puestos de trabajo afectados por nuevos equipos, materiales o tecnologías, o por cambios de condiciones de trabajo así cuando se incorpore al puesto un trabajador “especialmente sensible” a las características del mismo.

De igual manera la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005) en Venezuela dispone de un Sistema de Acción Preventiva esquematizado como sigue:

Del Sistema de acción preventiva LOPCYMAT-2005 (Venezuela)

Grafico No 7
SISTEMA DE ACCION PREVENTIVA LOPCYMAT-2005 Venezuela



Fuente: Presentación “Impacto de la LOPCYMAT en las empresas”. MPPD. (2016)

El empresario responde de los daños producidos por “imprudencia ordinaria” de los trabajadores (TS (Tribunal Supremo), 3ra, 23 de Febrero de 1994, Art. 15.4 Ley de Protección de Riesgos Laborales (LPRL) y, a *sensu contrario*, no responde de los debidos a imprudencia temeraria de aquellos. Es más; de los daños que en ésta como en cualquier otra materia contractual produjeran los trabajadores a compañeros de trabajo o a terceros, responde solidariamente el empresario.

La configuración de unos específicos y numerosos deberes a cargo de los trabajadores en esta materia pone de relieve que la seguridad y salud laborales no es solo responsabilidad de empresarios y poderes públicos frente a los trabajadores; si, evidentemente, los empresarios son los principales obligados por las medidas de prevención, y los trabajadores son los principales beneficiarios de tales medidas, estos últimos son al mismo tiempo sujetos obligados a su cumplimiento.

El deber del trabajador de velar por la seguridad y salud propia y de terceros tiene un triple condicionamiento: a) el deber es exigible al trabajador “*según sus posibilidades*”, b) el deber se cumplirá por el trabajador “*según su formación*”, c) el deber se regirá por “*las instrucciones del empresario*”.

El doble canon de la formación (en seguridad y salud laborales) y de las instrucciones patronales (a las que el trabajador está sujeto en la realización de su prestación; Art. 20 ET) vuelve a emplearse por la Directiva 89/391/CEE y en el Art. 29.2 LPRL como medida de una serie de obligaciones relativas a la prevención de riesgos cuyo contenido concreto es el siguiente:

- Uso adecuado de máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y demás medios (el Convenio de la OIT No. 119 dispone que “*ningún trabajador deberá utilizar una máquina sin que estén colocados en su lugar los dispositivos de protección*”)
- Utilización correcta y de acuerdo con las instrucciones patronales de los equipos y medios de protección individuales que hayan sido puestos a su disposición por el empresario.
- Utilización correcta de los dispositivos de seguridad, con prohibición de dejarlos

fuera de funcionamiento.

- Información al empresario, delegados de éste, trabajadores con funciones preventivas o Servicio de Prevención, de las situaciones que sea razonable interpretar que entrañan riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribución al cumplimiento de los deberes impuestos en la materia por “*la autoridad competente*”.
- Cooperación con el empresario para que éste pueda cumplir sus deberes en la materia (deber también previsto en el Art. 19 del Convenio de la OIT No. 155).

En efecto, en relación a éste último deber, el citado Convenio establece diversas obligaciones de colaboración de los trabajadores con los empresarios en la materia que nos ocupa; dicha cooperación que el Art. 20 del Convenio conceptúa como “elemento esencial” de la acción preventiva en la empresa, y que tiene una doble faz de derecho y deber, alcanza los siguientes aspectos:

- Cooperación en el cumplimiento de las obligaciones del empresario
- Cooperación para recibir una formación preventiva adecuada
- Cooperación en orden a interesarse por los problemas de la seguridad y salud laborales y a emitir su opinión al respecto
- Cooperación informando al superior inmediato de los peligros inminentes y graves

La finalidad de estas obligaciones es la de impedir que actos u omisiones del trabajador puedan atentar contra su propia seguridad y salud o contra la de terceros (por ejemplo: clientes).

La clásica relación entre deber y responsabilidad se da también en las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Así tenemos que:

- El incumplimiento de alguno de los deberes en esta materia convierte al obligado en responsable. (Resaltado añadido)
- El sujeto imputado típico en esta materia es el empresario, en la medida es que es

también deudor típico de seguridad en el trabajo. (Cap. VI LPRL)

- La responsabilidad empresarial no queda contrarrestada o compensada por la posible coexistencia de responsabilidad de los trabajadores (Art. 5.3 Directiva 89/391/CEE)
- La jurisprudencia española modera la responsabilidad cuando concurre culpa de la víctima (Art 14.4 LPRL).

En este sentido resulta oportuno, citar el diagnóstico del experto en seguridad social Carmelo Mesa-Lago, en torno a la situación deficitaria de los distintos regímenes latinoamericanos de la seguridad social, siendo que el auto atribuye el déficit, entre otros factores, a la escasa contribución derivada de la falta de crecimiento económico, desocupación, bajos salarios, excesivos gastos administrativos de los órganos gestores y la excesiva generosidad de las prestaciones que ofrecen dichos órganos a sus afiliados.

Como salidas al problema, el autor recomienda: a) aumentar las cotizaciones, b) controlar la evasión y la mora, c) recobrar la deuda del Estado, d) mejorar la política de inversiones, e) reducir los costos de administración y f) reducir la generosidad de las prestaciones y la liberalidad de las condiciones de adquisición.

En este orden de ideas, tenemos que nuestro país (Venezuela) al igual que en los restantes países de América Latina, desde finales de la década de 1980, se ha visto inmerso en un intenso proceso orientado a reformar las instituciones de seguridad social, cuya tendencia quedó definida con la aprobación de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) (2002), en donde se evidenció la implantación de un sistema de seguridad solidario y centralizado por el Estado, alejándose en este aspecto de la tendencia latinoamericana, que busca dar mayor participación al sector privado y/o mixto, que en este marco a nuestro entender es muy tímida.

Así tenemos que con fecha 30 de diciembre de 2002 fue publicada en la Gaceta Oficial de la República No. 37.600 la LOSSS dictada con el fin de establecer un sistema nacional de seguridad social, regido por el Estado que garantizaría a los trabajadores la

protección económica y social que fuera necesaria frente a las contingencias sociales.

Las contingencias amparadas por el Sistema de Seguridad Social en Venezuela serían aquellas vinculadas con el derecho a la salud y las prestaciones por maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, desempleo, vejez, viudez, orfandad, vivienda y hábitat, recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley.

A continuación mostramos a manera de resumen las contingencias que se corresponden con la seguridad y salud laborales y el riesgo objeto del presente trabajo:

Cuadro No 1
Contingencias en el marco jurídico venezolano relativas a la responsabilidad del empleador o al riesgo laboral

TIPO DE CONTINGENCIA			
INVALIDEZ	DISCAPACIDAD	MUERTE	INFORTUNIOS LABORALES
Estado de alteración orgánica o funcional que incapacita al individuo para el trabajo, siendo sus características: a) patológica y no fisiológica, lo que la distingue de la vejez, y de la minoría de edad, b) se refiere a una incapacidad sobreviviente, derivado de la prestación de servicio o del trabajo que se desarrolla, c) debe ser total y no parcial, d) debe ser permanente y no temporal. La invalidez otorga derechos a los gastos de curación, más cierta retribución temporal, y al resarcimiento por la lesión o disminución de la aptitud profesional que resulta de tal alteración.	Debe entenderse como la disminución de las capacidades físicas o mentales que se produce de forma natural con el tiempo o bien por el resultado de accidentes o enfermedades (profesionales o comunes), siendo que en algunos casos estos cambios pueden ser temporales o permanentes, y producen una alteración funcional u orgánica, sensorial o mental, que presenta una determinada persona, que con relación a su edad y medio social implica desventajas. Sus características son: a) patológicas o fisiológicas, b) sobreviviente, en cuanto al trabajador que ha desarrollado o desarrolla una determinada actividad, c) puede ser total, parcial, temporal o permanente.	No obstante que la muerte es un acontecimiento natural, se considera como una contingencia social, por cuanto produce privación de los ingresos con que subsistían quienes vivían al amparo de la persona fallecida, pues inmediatamente de ocurrido el deceso, se produce un exceso de gastos, amén de privar a los familiares del fallecido de los ingresos que se sustentaban, lo que causa una disminución de los ingresos en ellos.	Son los daños eventuales vinculados al desempeño de la actividad propia de una profesión u oficio y que pueden ser a causa de: a) Accidente de Trabajo (Art. 69 LOPCYMAT-2005) • Lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias, • Accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo, • Los accidentes que sufra el trabajador desde y hacia su centro de trabajo, siempre que ocurra durante su recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos no imputables al trabajador, y exista concordancia topográfica y cronológica en el recorrido. • Los accidentes que sufra el trabajador como consecuencia del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales.. El hecho que constituye el accidente debe ser: • "súbito y violento" aunque sus consecuencias puedan desarrollarse lentamente o manifestarse con alguna demora • Provenir de una causa exterior ajena a la persona del trabajador

Fuente: Fuentes Hernández, Williams S. (2009). "Apuntes sobre la Seguridad Social en el sistema de previsión venezolano". Ediciones Líber. (Págs.. 62-66).

Elaboración Propia.

Igualmente, se determina que en las leyes específicas que se dicten para regular los regímenes prestacionales que integran el sistema de seguridad social, se establecerán las condiciones bajo las cuales se otorgará la protección especial a las personas discapacitadas, indígenas, las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general, así como también, a cualquier otra categoría de personas que por su situación particular lo ameriten.

Prestaciones del Sistema de Seguridad Social en el marco jurídico venezolano

Frente a tales contingencias, el Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones (Art. 18 LOSS) siguientes:

- a) Promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación, oportuna, adecuada y de calidad.
- b) Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- c) Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas de trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.
- d) Atención integral en el caso de enfermedades catastróficas.
- e) Atención y protección en el caso de maternidad y paternidad.
- f) Protección integral a la vejez.
- g) Pensiones de vejez, sobrevivencia y discapacidad.
- h) Indemnización por la pérdida involuntaria del empleo.
- i) Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad.

- j) Subsidios para la vivienda y el hábitat de las personas de bajos recursos, y para una parte de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, en el caso de los trabajadores no dependientes de bajos ingresos.
- k) Asignaciones para las necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.
- l) Atención integral al desempleo a través de los servicios de información, orientación, asesoría, intermediación laboral, y la capacitación para la inserción al mercado de trabajo, así como, la coordinación con organismos públicos y privados para el fomento del empleo.
- m) Atención de las necesidades de vivienda y hábitat mediante créditos, incentivos y otras modalidades.
- n) Cualquier otra prestación derivada de contingencias no previstas en esa Ley, y que puedan ser objeto de previsión social.

El Sistema de Seguridad Social es definido por la LOSSS (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social) en su Art. 5 como *“el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho sistema”*.

Así, la LOSSS concibe al sistema de seguridad social como una estructura integrada por sistemas prestacionales que a su vez agrupan en su seno uno o más regímenes prestacionales, definidos estos por la Ley como *“el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán las contingencias, carácter, cuantía, duración y requisitos de acceso; las instituciones que las otorgarán y gestionarán, así como su financiamiento y funcionamiento”*.

Sistema de Seguridad Social venezolano y sus sistemas prestacionales

En cuanto a su estructura organizativa y funcional, el sistema de seguridad social está integrado por los sistemas prestacionales de salud, previsión social, y el de vivienda y hábitat, cada uno de los cuales tiene a su cargo un régimen prestacional específico como se

Indica a continuación:

- a) El Sistema Prestacional de Salud tiene a su cargo el Régimen Prestacional de Salud.
- b) El Sistema Prestacional de Previsión Social tiene a su cargo cuatro (04) regímenes prestacionales, a saber: 1) Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; 2) Empleo, 3) Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, y 4) Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) El Sistema Prestacional de Vivienda y Hábitat que tiene a su cargo el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

El Régimen Prestacional de Salud previsto en los artículos 52 y siguientes de la LOSS, no ha sido desarrollado por una ley especial, como otros regímenes prestacionales, sin para lo cual, solo cabe destacar del propio texto y contenido de la citada ley orgánica, cuáles son los aspectos generales y esenciales que regirán dicho sistema.

En tal sentido, tenemos en cuanto al ámbito objetivo (Art. 52 LOSS) de aplicación que su fin es el de garantizar el derecho a la salud como parte del derecho a la vida lo cual devela su carácter de interés público, todo ello mediante el llamado Sistema Público Nacional de Salud (SPNS), el cual impulsará el desarrollo de una acción intergubernamental, intersectorial y participativa, mediante políticas, estructuras y acciones dirigidas hacia la universalidad, la equidad y la promoción de la salud y la calidad de vida, incluyendo la rehabilitación, educación y prevención de enfermedades y accidentes.

Respecto del ámbito de aplicación subjetiva, el mismo tiene como premisa garantizar la protección a la salud para todas las personas dentro del territorio nacional, sin discriminación alguna, siendo que incluso la ausencia de registro e identificación en el Sistema de Información de la Seguridad Social, no será motivo para impedir el acceso al SPNS.

Cabe destacar que según el régimen en comento, el derecho a la salud es obligación de todos los poderes públicos, de los diferentes prestadores de salud públicos y privados, y de la sociedad, quienes tienen la carga de garantizar dicho derecho, su protección y

cumplimiento.

En cuanto al financiamiento del citado régimen, la ley señala que el SPNS integrará los recursos fiscales y parafiscales representados por las cotizaciones obligatorias al sistema de seguridad social, los remanentes netos de capital destinados a salud y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley.

Por su parte la LSS (Ley de Servicio Social) fue publicada en Gaceta Oficial No. 38.279 de fecha 12/09/2005, siendo su objeto principal el definir y regular el régimen de servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas.

En relación a las prestaciones la precitada ley señala lo siguiente:

- 1) Prestaciones Dinerarias y/o Asignaciones Económicas (Arts. 32 y siguientes de la LSS), a cargo de la Tesorería de la Seguridad Social, cuya calificación depende del tiempo bajo el cual son otorgadas, tenemos las: i) de largo plazo, aquellas que son mayores de veinticuatro (24) meses, ii) de mediano plazo, cuyo lapso oscila entre trece (13) y veinticuatro (24) meses y iii) de corto plazo, las prestaciones constituidas por una cantidad fija o periódica entre seis (06) meses y doce (12) meses.

Tales asignaciones se caracterizan por ser: i) intransferibles no generan derechos a los sobrevivientes, ii) son calculadas en base a catorce (14) meses anuales, iii) son incompatibles con cualquier ingreso, remuneración, renta, pensión, jubilación u otra asignación económica y iv) son revalorizadas de oficio regularmente.

La importancia del tema objeto del presente trabajo de investigación estriba en el profundo proceso de cambios que experimenta Venezuela en su legislación laboral y de seguridad social, lo cual ha creado y creará un nuevo sistema de relaciones entre las empresas y sus trabajadores y las empresas y el Estado, y que involucra mayores controles, más obligaciones formales patronales, mayor fiscalización, creación o fortalecimiento de los órganos de control y un nuevo conjunto de sanciones de tipo civil, administrativo y penal.

La cuestión de la responsabilidad del empleador por contingencias ocupacionales no puede ser tratada aisladamente, por cuanto la misma no es causa sino efecto de una serie de condicionamientos, según el tipo de responsabilidad de que se trate.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

Hoy, las organizaciones brindan especial atención a su fuerza laboral, pues de su desempeño depende la eficiencia y la eficacia en el logro de los objetivos organizacionales; por tanto, toda empresa debe vigilar y promover la protección de sus empleados por ser los recursos más valiosos con los que cuenta.

Tomando en consideración que toda actividad laboral implica riesgos al personal que las realiza, una gerencia comprometida con sus trabajadores está obligada a tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los mismos, para lo cual debe proveer condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, previniendo, de esta manera, los riesgos de que pueda ocurrir algún accidente. Según Ruiz–Frutos, García, Delclós y Benavides (2007):

...unas malas condiciones de trabajo producirán casi con toda seguridad problemas de salud en los trabajadores, sean en forma de lesión por un accidente laboral, de enfermedad o de malestar psíquico o social y esos problemas de salud afectarán el rendimiento y la calidad del trabajo (p.33).

Por tanto, al existir tal relación entre trabajo y salud, el bienestar del trabajador debe ser el objetivo básico en la gestión de las empresas. Señalan los autores mencionados que “La relación entre una buena salud de los trabajadores y la mejora de la calidad en una empresa constituye uno de los círculos virtuosos de la empresa moderna” (p.34).

En tal sentido, se evidencia la necesidad de vigilar e intervenir en las condiciones de trabajo para identificar, eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presentan un efecto perjudicial para la salud de la fuerza laboral, haciendo compatible el ambiente con las capacidades del trabajador.

Al respecto, la política del Estado venezolano en materia de prevención de riesgos laborales, referente al conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual ordena la actuación de instituciones públicas con competencia en materia preventiva, así como la necesaria participación de empresarios y trabajadores, a través de organizaciones representativas.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 establece:

Artículo 87. *“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. 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 garantice 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 trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece pues, tres deberes fundamentales que constituyen la contrapartida del derecho a la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo adecuado que tienen los trabajadores:

- A cargo del empleador, el deber de prevención (garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. Art. 87)
- A cargo del Estado, el deber de control y promoción de las condiciones y medio ambiente de trabajo (el Estado tomará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Art 87)
- A cargo de la Seguridad Social, el deber de seguridad, es decir, asegurar la protección en contingencias de riesgos laborales, entre otras

Por su parte la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medioambiente de Trabajo (LOPCYMAT (2005) en el Artículo 1, numerales 6, 7,8 Y 9 expresa:

Art 1: El objeto de la presente Ley es:

- 6. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.*
- 7. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.*
- 8. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.*
- 9. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.*

Dicha ley configura un régimen jurídico especial en el ámbito laboral, específico de la seguridad e higiene en el trabajo. Los entes involucrados en su cumplimiento son el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), la Tesorería de Seguridad Social, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la empresa. La gestión de la ley queda en manos de INPSASEL, Instituto adscrito al Ministerio del Trabajo, este organismo está a cargo de todos los procesos de fiscalización incluyendo la aplicación de sanciones.

Sobre el particular, se observa una mayor repercusión en la práctica de las relaciones laborales; sin embargo, muchas organizaciones no han diseñado políticas, ni adecuado su planta física para ajustarse a las exigencias de la misma.

La responsabilidad objetiva del trabajador le hace responsable de manera independiente a su culpa y a la del trabajador, a reparar a éste último el daño material que ha sufrido a consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad ocupacional. Constituye la responsabilidad objetiva, conforme la ha venido desarrollando la Sala de Casación Social en sentencias dictadas aún en aplicación del régimen anterior en la LOPCYMAT (Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) del 2005 en base a la Ley del Seguro Social y, supletoriamente, de la Ley Orgánica del Trabajo, aquella por la cual “...el patrono debe responder e indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, provengan del propio servicio o con ocasión de él, aunque no haya imprudencia, negligencia o impericia o inobservancia de los reglamentos por parte de la empresa o de los trabajadores...” (Sentencia de fecha 16/3/2004 caso Miguel Ángel Araque contra industrias Doker S.A.) responsabilidad que bajo la teoría del riesgo social, la sume o se desplace a la seguridad social. Sin embargo bajo la LOSS y la LOPCYMAT 2005, el desplazamiento de tal responsabilidad no se hace a toda la colectividad, sino que se trata de una distribución de la responsabilidad objetiva y material entre aquellos que crean el riesgo, esto es los empleadores (en la medida del riesgo impuesto), respondiendo así al principio de que el empleador es deudor de seguridad respecto a sus trabajadores. (Casanova F., 2011,162-169)

Por disposición expresa de la LOPCYMAT-2005 (Numeral 5, Art. 1)...” *la responsabilidad objetiva cubierta por la Seguridad Social es solo por daños materiales...*”, por lo que se eleva a rango de ley el criterio sostenido por la Sala de Casación Social en el caso de José Francisco Tesorero Yáñez contra HILADOS FLEXILÓN S.A. en Sentencia del 5 de mayo de 2000, ratificado en sentencias posteriores, en relación a que las prestaciones de Ley de Seguro Social y las indemnizaciones de la Ley Orgánica del Trabajo reparan daños de esa naturaleza y no los morales.

Por su parte Fuentes (2009) asegura que a su entender se causó el resurgimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo que los empleadores han asumido como premisa las ventajas de asumir el compromiso de otorgar y adecuar sus actividades a garantizar un espacio laboral seguro y digno, lo cual se reflejaría en los siguientes aspectos:

- a) Menor incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- b) Control de daños a los bienes de la empresa como instalaciones y materiales.
- c) Reducción de gastos ocasionados por las erogaciones en las prestaciones asistenciales e indemnizatorias.
- d) Control en las pérdidas de tiempo y de la producción.
- e) Menor rotación de personal por ausencias de trabajo de carácter temporal, parcial y absoluta.
- f) Participación activa, mayor liderazgo e imagen empresarial.
- g) Normalidad en el proceso que representa el mantenimiento de las fuentes de empleo.

Por otra parte debemos destacar que los trabajadores han concientizado y asumido como valor fundamental la seguridad ocupacional y con ello el cumplimiento de las normas y ordenamientos que derivan de las políticas, programas, y de textos legales y sub-legales que involucran todo el tema referido al resguardo y abrigo de su integridad física y psíquica, ello ante eventuales y posibles agentes o acciones provenientes del medio ambiente de trabajo.

A ello cabría a nuestro criterio (Fuentes,2009) ensalzar lo que hemos estimado fundamentos originarios de la estructura sobre la cual se construyó el vigente Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prescrito en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005) y su Reglamento Parcial a saber:

- a) La Seguridad ocupacional está indirectamente relacionada con la continuidad y el mantenimiento del negocio, y de manera directa con la guarda de la indemnidad de los trabajadores, y, por ende, al mantenimiento de los puestos de empleo, siendo que de allí deriva la sensibilidad y del celo en el cumplimiento del orden jurídico que regula el tema.
- b) Los principios que rigen la Seguridad y Salud Laboral son base de crecimiento, que buscan garantizar una armonía integral entre el hombre, y el medio ambiente bajo el cual desempeña su labor.

- c) El objeto primogénito de la Seguridad Ocupacional no es otro que el de proteger al trabajador, y asistirlo frente a las posibles y eventuales contingencias o infortunios laborales que se puedan causar a consecuencia de la ejecución de su trabajo, ello mediante el otorgamiento de las prestaciones asistenciales y dinerarias propuestas y diseñadas para atenderlas.

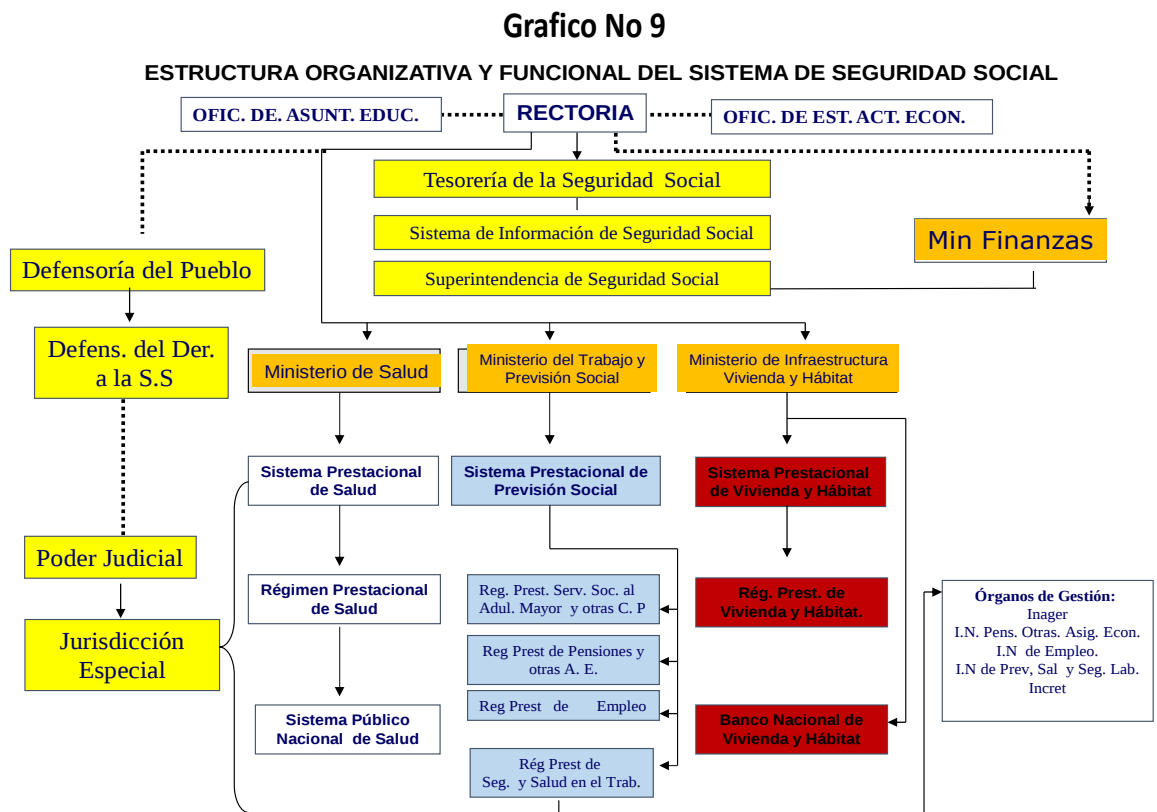
La estructura del citado Régimen Prestacional de Seguridad Ocupacional encuentra su basamento en el texto del Art. 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 y bajo los lineamientos prescritos en la Ley Orgánica el Sistema de Seguridad Social, se dibuja el citado Régimen Prestacional, bajo el texto y contenido de la LOPCYMAT-2005 y su Reglamento Parcial, cuyos objetivos esenciales nos atrevemos a resumir de la siguiente manera:

- a) Promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental, social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- b) Establecimiento de las instituciones, normas y lineamientos referidos a las políticas y órganos, que permitan garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.
- c) Promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la reparación integral de los daños ocurridos.
- d) Regulación de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en relación con la salud, seguridad y ambiente de trabajo, y, en este sentido, el establecimiento de las sanciones por el incumplimiento de la normativa que los regule.
- e) Organización de todo lo relacionado a las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad objetiva de los empleadores, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
- f) Sistematización de lo concerniente a la responsabilidad subjetiva del empleador y sus representantes a causa del dolo o negligencia en cabeza de estos como motivo

del acaecer del infortunio laboral.

1.1 Del Sistema de Seguridad Social y el Régimen de Seguridad Social en Venezuela

El régimen de cotizaciones y prestaciones contempladas en la LOPCYMAT-2005 entra en vigor con la puesta en funcionamiento de la Tesorería de la Seguridad Social la que, a la fecha de este trabajo no ha sido aún creada, debiendo los empleadores continuar cotizando conforme a lo dispuesto en la Ley de Seguro Social y la LOSSSS (Disposición Transitoria Quinta). Resulta sin embargo importante describir el referido régimen de cotización por cuanto de su cumplimiento dependerá que la Tesorería de Seguridad Social se subrogue plenamente en la responsabilidad objetiva por daños materiales.



Fuente : LOSSSS, Venezuela.

La LOSSS (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social) y la LOPCYMAT-2005 (Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) contemplan cotizaciones a cargo exclusivamente de los empleadores, que varían según los riesgos a que estén expuestos los trabajadores, tomándose en cuenta la peligrosidad del proceso productivo de cada empresa, que estará comprendido en una de cinco (5) categorías o clases de riesgos, y dentro de estas de los índices de morbilidad, mortalidad y accidentabilidad de la empresa, el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, la existencia y ejecución de planes y programas de prevención y las medidas de prevención adoptadas por las empresas Art 94 y 3er párrafo, Art 96 LOPCYMAT-2005) constituyéndose así un sistema de premio-castigo según el grado de cumplimiento de la Ley por cada empresa, pudiendo una empresa determinada disminuir o aumentar dentro de su categoría de riesgo y de manera gradual la cotización al régimen. Las clases de riesgo de las empresas y sus bandas, a las que la Ley asigna valores mínimos, promedios y máximos son las siguientes:

Cuadro No 2

Categorías de Riesgos para el cálculo de cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 94 LOPCYMAT-2005)

CATEGORÍAS	CLASE	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO
Riesgo Mínimo	I	14	21	28
Riesgo Bajo	II	21	35	49
Riesgo Medio	III	35	64	93
Riesgo Alto	IV	64	93	122
Riesgo Máximo	V	93	102	186

Fuente: Casanova S., Francisco A, Andrade Monagas, Ignacio. (2011) *“Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Cumplimiento y Responsabilidades. Análisis y Experiencias 2005-2010 “.* Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA) (PAC).

Inicialmente todos los empleadores iniciarán sus cotizaciones (dentro del factor promedio de la clase de riesgo que les corresponda (último párrafo Art 96). La cotización se

calculará...”*multiplicando el total de salarios por el grado de riesgo que se ha asignado a la empresa y por un factor constante igual a cinco, trescientos setenta y cinco (5,375), dividido entre (10.000)...*” (Art. 95 LOPCYMAT). Las cotizaciones sea la inicial o las que subsecuentemente se determinen por la movilización dentro de la clase de riesgo, deben estar comprendidas dentro de los límites mínimos o máximos contemplados en el Art 7 de la Ley, esto es de 0,7 % al 10% de la nómina de la empresa.

Obsérvese en el Cuadro No. 3 que los factores mínimos asignados a cada categoría, se corresponden a los factores promedios de la categoría anterior. Por lo tanto, un empleador cumplidor de sus deberes de prevención podría eventualmente cotizar sobre un factor inferior al que le corresponda a aquel que no lo sea y se halle en la categoría de riesgo menor.

La determinación de la clase y grado de riesgo que corresponda a cada empleador, la hará la Tesorería de Seguridad Social en base a la calificación previa del Instituto nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Art 96 LOPCYMAT) tomando.... *“en cuenta la principal actividad que el mismo o la misma desarrolle, y no podrá hacerse distinciones de oficios para efectos de fijar la tasa de cotizaciones correspondientes....”*. (Primer párrafo Art. 97 LOPCYMAT). Sin embargo, en aquellas empresas donde se realicen actividades de distintos riesgos en establecimientos separados y unidades administrativas distintas, podrá el empleador solicitar se coloque cada uno de esos locales en la actividad predominante en ellos (segundo párrafo Art. 97 LOPCYMAT).

El Sistema de Seguridad Social se subroga (numeral 5 Art. 1 LOPCYMAT-2005) en la responsabilidad material y objetiva del empleador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, cancelando al trabajador las respectivas prestaciones dinerarias, creando de esta manera un sistema de aseguramiento público de la responsabilidad objetiva y material del empleador.

Esta subrogación opera de manera plana y libera al empleador de toda su responsabilidad objetiva, solo si éste ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones respecto al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (básicamente registro y afiliación de sus trabajadores en el Sistema de Seguridad Social y pago de las cotizaciones

al Régimen Prestacional, ya que de lo contrario, la Tesorería de la Seguridad Social repetirá en su contra todas las prestaciones y gastos cancelados con ocasión al accidente de trabajo o enfermedad ocupacional (párrafo cuarto, Art. 128), lo cual incluye las prestaciones dinerarias por discapacidades (algunas de carácter vitalicio), los gastos de atención de salud y rehabilitación cancelados al Régimen Prestacional de Salud y los de recapitación y reinserción laboral que serán pagados al Régimen Prestacional de Empleo. Es decir, de todas las prestaciones contempladas en el Art. 78 de la LOPCYMAT al referirse a los daños ocasionados por un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, de la manera siguiente:

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

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

Se entiende que la repetición de la Tesorería de Seguridad Social será hasta tanto el empleador infractor haya dado cumplimiento a las obligaciones que inobservó, por ejemplo, mediante la afiliación de los trabajadores y la cancelación de la totalidad de las cotizaciones que dejó de efectuar, por cuanto de esta manera el empleador está cancelando la totalidad de la cotización que el sistema consideró adecuado para la cobertura del riesgo, constituyendo así en la Tesorería de Seguridad Social el capital necesario y suficiente para que ésta haga frente a los costos de las prestaciones derivadas del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. Aun cuando lo anterior no aparece de manera expresa en la LOPCYMAT-2005, sí dispone la Ley que el empleador en caso de incumplimientos relativos a afiliación del trabajador o cotización al Régimen debe, además de soportar las

sanciones establecidas, pagar a la Tesorería de la Seguridad Social todas las cotizaciones que dejó de efectuar con sus intereses de mora (Párrafo Segundo, Art. 128); cumplido con lo anterior sería ilógico que el empleador continuara cancelando los costos de las prestaciones incurridos por la Tesorería de Seguridad Social, cuando el capital necesario para ello ya le fue cancelado.

1.2 Del Régimen Prestacional en España

En ése sentido, ante una situación similar contemplada en la normativa española que rige la materia prestacional de la seguridad social en caso de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la solución doctrinaria ha sido en el sentido antes expuesto, expresado de la siguiente manera cuando el empleador ha dado incumplimiento a su obligaciones ante el sistema (Gutiérrez-Solar, 2004,388):

“Según se establece en el Art. 126.2 LGSS (Ley General Seguridad Social, España) ,...”*el incumplimiento de obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y cotización determinará la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las prestaciones, previa fijación de los supuestos de imputación y de su alcance y la regulación del procedimiento para hacerla efectiva*”... existe consenso doctrinal y jurisprudencial en la aplicación a estos supuestos en los Arts. 94,95 y 96 de la Ley de Seguridad Social de 1966, en virtud de lo establecido por la disposición transitoria segunda del D. 1645/1972 de fecha 23 de junio, dictado en desarrollo de la Ley 24/1972 de 21 de junio. Según el régimen de esta normativa cuando el empresario haya incumplido sus deberes de afiliar o de dar de alta al trabajador o de cotizar durante la prestación del trabajo, éste será responsable del pago de las prestaciones que pudiesen corresponder al trabajador” supuesto en el que el empresario debería satisfacer en su integridad la responsabilidad que no se ha asegurado correctamente. El empresario en estos casos tiene que hacer frente al coste de la prestación que ha de recibir el trabajador, bien pagando la deuda contraída con la Seguridad Social en los casos en que ésta ha adelantado el pago de la prestación en virtud del principio de la automaticidad, bien directamente o haciendo frente a dicha deuda a través de la constitución en la Tesorería General de la Seguridad Social del capital coste de la prestación del trabajador. Por lo tanto, este Sistema de responsabilidad se ajusta más a la

lógica de “una responsabilidad por un daño provocado, que ya no es el de las lesiones provocadas por un accidente de trabajo sobre el que recae la responsabilidad civil, sino que es el de haber entorpecido la relación protectora del trabajador con la Seguridad Social, porque a través de su incumplimiento el empresario ha impedido que se active el deber general de las entidades gestoras o de la mutua de hacer frente al pago de las prestaciones causadas por el trabajador” (Resaltado añadido).

1.3 Del Régimen Prestacional de la LOPCYMAT-2005

Desde la perspectiva del trabajador la situación también cambia con la nueva normativa (LOPCYMAT-2005) , ya que éste o no afiliado al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, o haya su empleador cotizado respecto del trabajador o no, la Seguridad Social le cancelará las prestaciones dinerarias que correspondan y le prestará los servicios de salud, capacitación y reinserción laboral que requiera; colocando sobre el empleador el problema de su incumplimiento de las obligaciones para con el Sistema, y superándose la inequidad según la cual, habiendo incumplido el empleador con su obligación de afiliación de los trabajadores al IVSS (Instituto Venezolano de los Seguros Sociales), los mismos quedaban fuera de su cobertura, viéndose obligados a intentar acciones judiciales para el cobro de las indemnizaciones por responsabilidad objetiva contempladas, de manera supletoria a la Ley del Seguro Social Obligatorio, en el Capítulo VIII de la Ley Orgánica del Trabajo, conforme al criterio jurisprudencial imperante y con las reservas señaladas en su oportunidad.

Conforme al Primer Párrafo de la Disposición Transitoria Sexta de la LOPCYMAT-2005, el Título VIII de la Ley Orgánica del Trabajo referido a los infortunios del Trabajo y que en la actualidad regula supletoriamente a la Ley del Seguro Social la responsabilidad objetiva del trabajador por contingencias ocupacionales, quedará derogado con a entrada en funcionamiento de la Tesorería de la Seguridad Social, al quedar integrado con ella la creación del sistema de aseguramiento público concebido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y desarrollado en la LOPCYMAT-2005 que dará cobertura a la responsabilidad objetiva derivada del riesgo social.

A la fecha, la Tesorería de Seguridad Social no ha entrado en funcionamiento, por lo que en la medida en que sus disposiciones no contraríen las normas establecidas en la LOPCYMAT-2005 y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), resultan aplicables a la responsabilidad objetiva por riesgo social y que asume la seguridad social, todas las consideraciones efectuadas en relación a la Ley del Seguro Social y el Título VIII de la Ley Orgánica del Trabajo, incluyendo los criterios jurisprudenciales.

El Título VIII de la LOPCYMAT-2005 está referido a las Responsabilidades y Sanciones, creando nuevas y mayores indemnizaciones y sanciones a los empleadores que las ya existentes bajo el Régimen de la LOPCYMAT-1986. Los tipos de responsabilidades de los empleadores son administrativas, indemnizatorias y penales. Las infracciones a la normativa son tipificadas por la Ley en leves, graves y muy graves, estableciéndose criterios de gradación de las sanciones y los montos de las multas en unidades tributarias. Los criterios de gradación de sanciones deben ser (o al menos lo deberían) aplicables al momento del establecimiento por el juez competente de la cuantía de la indemnización o de la extensión de la pena, según corresponda y de ser procedentes.

1.4 De las sanciones en la LOPCYMAT-2005

Con respecto a las sanciones impuestas de acuerdo a cada tipo de infracción tendremos:

Cuadro No 3

Categorías de Sanciones impuestas por cada Tipo de Infracción (LOPCYMAT-2005)

Infracción	Monto	Base Legal	Multa Media
Leves	25 unidades tributarias por cada trabajador expuesto	LOPCYMAT-2005 (1er párrafo, Art. 118, numeral 1 Art. 124	13 unidades tributarias
Graves	26-75 unidades tributarias por cada trabajador expuesto	LOPCYMAT-2005 Numeral 2 Art 124	50,5 unidades tributarias
Muy Graves	76-100 unidades tributarias por cada trabajador expuesto Cierre de la empresa hasta por 48 horas	LOPCYMAT-2005 Numeral 3 Art 124 Último párrafo Art 120	88 unidades tributarias

Fuente: Casanova S., Francisco A, Andrade Monagas, Ignacio. (2011) *“Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Cumplimiento y Responsabilidades. Análisis y Experiencias 2005-2010 “*. Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA) (PAC).

Elaboración Propia.

El Art 125 LOPCYMAT-2005 señala al INPSASEL los criterios a que se debe atener para la gradación de las sanciones expuestas (entre los límites que correspondan) que se comentan a continuación:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o en el centro de trabajo.
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- Las medidas de protección personal o colectivas adoptadas por el empleador, y las instrucciones impartidas por éste, en orden a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- El incumplimiento de las advertencias u ordenamientos realizados por el funcionario de inspección y supervisión competente en la materia.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, los delegados o delegadas de prevención en ejercicio de sus funciones específicas; o el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- La conducta general seguida por el empleador o empleadora, en orden a la estricta observancia de las normas en materia de seguridad y salud laborales.

Como se observa , la sanción por las infracciones en las que pueda incurrir un empleador son determinadas y ponderadas de manera abstracta, es decir identificándose la conducta (de acción u omisión) tipificada como infracción a la normativa y determinándose la presencia de alguna o varias de las circunstancias legalmente establecidas para la gradación de la sanción administrativa, sin que hasta ése momento tenga preponderancia alguna el número de trabajadores que hayan sido “expuestos” por el incumplimiento que no quiere decir necesariamente que tal

exposición se haya materializado en una contingencia.

Una vez determinada la sanción conforme al tipo de infracción y la valoración de los criterios de gradación, será multiplicada por el número de trabajadores expuestos por la referida infracción, por lo que esta variable actúa bajo la LOPCYMAT-2005 como un factor multiplicador de la sanción y no de gradación de la misma; y derivándose de allí que, al menos bajo un ejercicio de justificación de esta disposición, el bien jurídico objeto de protección se individualiza en la salud, integridad física y la vida de cada uno de los trabajadores de un empleador, por cuanto éste será sancionado por cada uno de sus trabajadores que hayan sido expuestos por la infracción.

De lo anterior ha de tenerse en cuenta que no necesariamente las infracciones leves tendrán menor repercusión económica para el empleador, que las graves o muy graves; todo dependerá del número de trabajadores expuestos a tal infracción. A manera de ejemplo un empleador que en el mismo centro de trabajo mantenga a cien (100) trabajadores, la no declaración formal al INPSASEL de un accidente de trabajo sufrido por un trabajador, que es una infracción muy grave (Numeral 6 Art, 120 LOPCYMAT), le acarreará una sanción en su término medio de ochenta y ocho (88) unidades tributarias (al haber un solo trabajador expuesto, esto es, el que sufrió el accidente de trabajo), pero si en el curso de la investigación que el INPSASEL efectúe del accidente de trabajo determina que el empleador tiene un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuya formulación y aprobación no hayan participado los trabajadores, que es una infracción leve (Numeral 5 Art 118 LOPCYMAT), la sanción en su término medio será una multa de ciento treinta y tres (133) unidades tributarias, equivalentes a trece (13) unidades tributarias correspondientes a la infracción leve (término medio) por los 100 trabajadores expuestos.

1.5 Del Régimen Indemnizatorio de la LOPCYMAT-2005

La LOPCYMAT-2005 contempla el régimen indemnizatorio por responsabilidad subjetiva del empleador, esto es cuando el accidente de trabajo o

enfermedad ocupacional sea consecuencia de culpa imputable a aquél, en sus Arts. 129 y 130. Antes se considera que debe ser comentada la contenida en el Numeral 6 del Art. 1 de dicho instrumento legal, que contempla que:

“El objeto de la presente Ley es:

6.- Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte...”

De manera indudable, esta disposición se refiere a la responsabilidad por culpa (cualquiera sea su grado) del empleador, de lo que se deriva que al menos *ab initio* la Ley acoge el desarrollo normativo y jurisprudencial anterior a ella: la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional puede dar origen a responsabilidad subjetiva del empleador. Se advierte de la disposición antes transcrita una innecesaria distinción a los efectos del establecimiento de la responsabilidad subjetiva entre el dolo y la culpa (restringida de paso a negligencia) del empleador, cuando la imputación subjetiva de la misma viene determinada en cuanto a las indemnizaciones contempladas en la LOPCYMAT por el incumplimiento de la normativa, constitutivo de la culpa, y no por la intencionalidad de causar el daño.

El Art. 129 de la LOPCYMAT-2005 contempla la responsabilidad por culpa del empleador, en los términos siguientes:

“Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de una 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...” (Resaltado añadido).

Por su parte el Art 130 de la Ley dispone en su primer párrafo que:

“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, este estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión...” (Resaltado añadido).

Ante nada, se observa en la redacción de estas disposiciones que a los fines de la imputación de responsabilidad objetiva debe de manera necesaria existir una relación causal entre la infracción a la normativa de seguridad y salud en el trabajo (causa) y el accidente de trabajo o enfermedad ocupacional (resultado), lo cual se deriva de manera clara de la redacción de los Arts. 129 y 130 de la LOPCYMAT-2005, que en ambos casos exigen que el accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, para derivar en responsabilidad subjetiva del empleador, deben haberse causado *“.... como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador...”*

Esa relación causal debe estar presente de manera insoslayable, y ha de ser directa e inmediata, siendo carga del trabajador la prueba de tales circunstancias (Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, Sentencias del 13 de febrero de 2007, caso Héctor Orlando Perdomo Jiménez contra Dell Acqua, C.A. y de fecha 8 de marzo de 2007, caso Enrique Paz contra Consorcio Dravica, las cuales aun cuando están dictadas bajo la LOPCYMAT-1986, resultan aplicables sus conclusiones en relación al nexo causal entre infracción y daño).

Podría también argumentarse, en base a los criterios de imputabilidad de esta responsabilidad (infracción-lesión) y al sistema para la determinación de los montos a ser cancelados por el empleador (entre parámetros mínimos y máximos), en la aplicación del Art 130 de la LOPCYMAT-2005, que estos se tratan realmente de sanciones impuestas por su incumplimiento de la normativa y no de verdaderas indemnizaciones a daños sufridos por el trabajador, los cuales podrá éste demandar

bajo los criterios de derecho común conforme a lo establecido en el Art. 129 de dicha Ley y no serán, por tanto, imputados al monto de las indemnizaciones así acordadas.

Existe una diferencia esencial, conceptual y jurídica entre las consecuencias pecuniarias de un hecho ilícito, es decir del daño causado por el agente a la víctima, el cual aquél debe resarcir, y las sanciones que tal hecho ilícito puedan o no merecer, según lo contemple la ley, y las cuales dependen del interés del colectivo social de evitar su ocurrencia mediante el efecto ejemplarizante de la sanción. Si se considerara que los montos pagados al trabajador fuesen realmente sanciones por las infracciones en las que incurra el empleador, y no indemnizaciones de los daños sufridos por el trabajador, se estaría en violación del principio “.... *non bis in ídem*...” el cual “...*impide que cuando exista identidad de sujeto y fundamento en un incumplimiento éste pueda ser sancionado más de una vez acumulándose sanciones administrativas y penales o administrativas entre sí*...”. (Montoya, 2003,407).

Las indemnizaciones contempladas en la LOPCYMAT-2005 (y en la Ley derogada) no son sanciones, sino el establecimiento por vía legal de una entidad del daño que la víctima, esto es el trabajador en nuestro caso, ha sufrido por el comportamiento antijurídico (hecho ilícito) del agente (empleador); con lo cual la Ley persigue que, establecido dicho comportamiento antijurídico y su relación causal con el daño (muerte o discapacidades), el trabajador o sus causahabiente, según el caso, no tengan que probar la ocurrencia ni la entidad del daño material sufrido, que se encuentra establecido en la ley, como si tendrían que ser probados de no estar así contemplado.

Adicionalmente, el establecimiento de responsabilidad subjetiva del empleador no se deriva del solo incumplimiento de la normativa por parte del empleador (como si lo hacen las sanciones administrativas), siendo que “....*la mera puesta en peligro del bien jurídico protegido por la norma justifica y fundamenta la tutela administrativa sancionadora*....” (Sempere y Martin, 2004,401), sino que requiere ineludiblemente que tal

incumplimiento haya derivado de manera directa e incuestionable en un daño sufrido por el trabajador (muerte o alguna discapacidad contemplada en la Ley), quien además es (o sus causahabientes son) el beneficiario de los montos a ser pagados por tal responsabilidad subjetiva (Sempere y Martín, 2004,399), de todo lo cual se deriva la naturaleza reparadora de los mismos, determinados en la aplicación del Art. 130 de la LOPCYMAT-2005.

Dicha LOPCYMAT-2005 en su Art. 130 elimina el requerimiento del conocimiento por el empleador de la situación de peligro, bastando que se produzca el daño al trabajador (muerte o discapacidad) a consecuencia de su incumplimiento de la normativa sobre la materia, para que sean procedentes las indemnizaciones allí dispuestas. Resulta entonces irrelevante, bajo el régimen de responsabilidad establecido en esta Ley que el empleador haya actuado con la intención de causar el daño (bien porque lo quería causar o bien porque no le interesaba si el mismo se causaba, dolo eventual) o que el mismo se derive de su negligencia o impericia: la sola violación a la normativa determina su culpa respecto a los daños que de ella se deriven y, por tanto, la procedencia de responsabilidad subjetiva del empleador.

Se sostiene, en síntesis, que las indemnizaciones bajo el Art 130 LOPCYMAT-2005 de manera inicial se establecerán en el término medio de los parámetros contemplados en esa disposición conforme al daño sufrido (muerte o tipo de discapacidad) independientemente de la infracción que haya sido su causa, y luego en aplicación de las circunstancias del caso el monto de la indemnización será aumentado o disminuido.

A diferencia de lo que ocurre en el Art. 130 de la LOPCYMAT relativo a la responsabilidad patrimonial subjetiva del empleador en el que se estipula la gravedad de la infracción como criterio para la determinación de la indemnización correspondiente (dentro de los límites allí fijados), y que en su oportunidad concluimos no se refería a las infracciones leves, graves y muy graves a la normativa, el Art. 131 sí contempla de manera específica que las sanciones penales son procedentes cuando la muerte o la incapacidad se originen de violaciones graves y muy graves a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, debiéndose concluir necesariamente en este caso que hace referencia a las infracciones que con tales calificaciones se señalan en los Arts. 119 y 120 de la Ley,

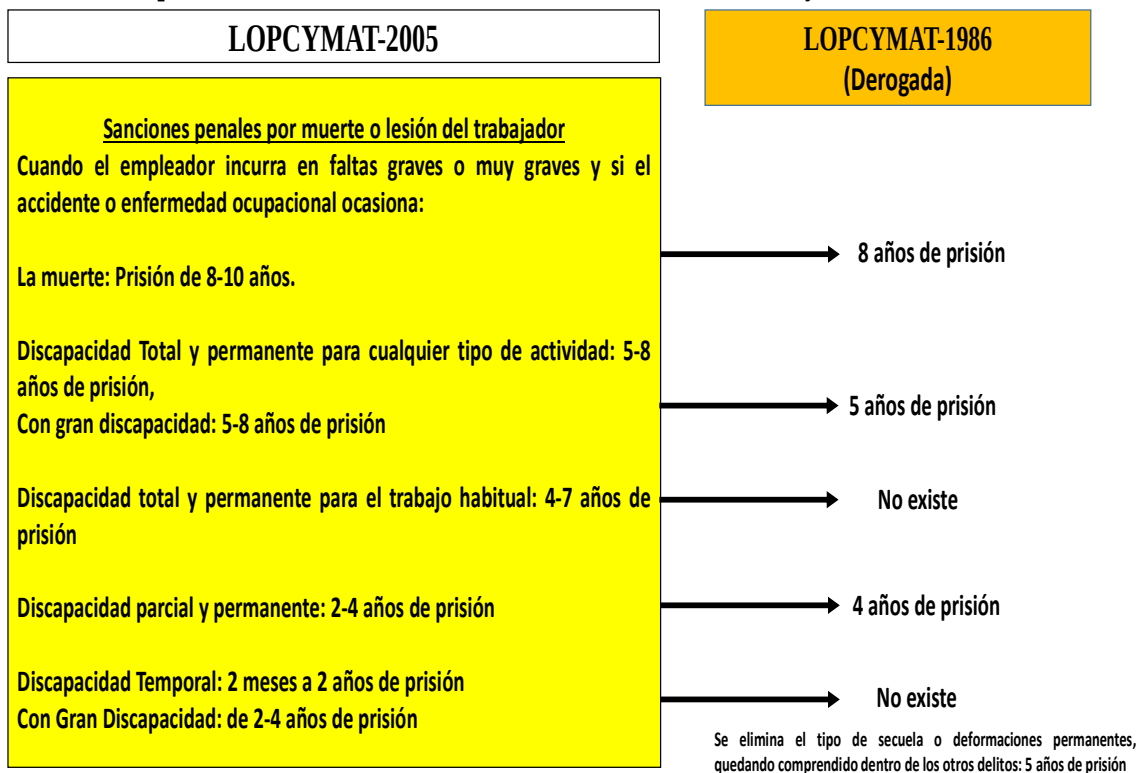
respectivamente.

Lo contrario sería admitir que la LOPCYMAT en su Art. 131 establece un tipo penal abierto, sujeto al criterio del Juez sobre que debe entenderse en cada caso en particular como una infracción grave o muy grave a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, lo cual viciaría de inconstitucionalidad la referida norma al resultar violatoria de la garantía contenida en el numeral 6 del Art. 49 que dispone la imposibilidad de sancionar a ninguna persona “... *por actos u omisiones que no fueran previstos como delitos, faltas o infracciones...*”

Por ello se sostiene que las conductas tipificadas en los Arts. 119 y 120 como infracciones graves y muy graves, respectivamente, son consustanciales a las sanciones penales contempladas en el Art. 131, de forma que el Juez Penal podrá verificar que la acción u omisión del empleador o su representante se corresponda con la descripción de tales infracciones, para luego proceder a determinar la sanción que corresponda conforme a las reglas aplicables al Derecho Penal.

Grafico No 8

Comparativo de Sanciones Penales entre la LOPCYMAT-2005 y la LOPCYMAT-1986



Fuente: Casanova S, Francisco A., Andrade Monagas, Francisco. (2011) " Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Cumplimiento y Responsabilidades. Análisis y Experiencias. 2005-2010. Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUDENA)-PAC.

No estaríamos presentes en estos casos ante la violación del numeral 7 de la Constitución, en virtud de la cual ninguna “..... *persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente....*”, por cuanto la sanción administrativa impuesta sobre la misma tipificación no requiere la materialización en un daño (muerte o discapacidad), por lo que se sanciona la conducta antijurídica, mientras que la sanción penal requiere que tales infracciones hayan derivado en la muerte o discapacidad del trabajador, por lo que sanciona el daño al bien jurídico protegido (la vida o integridad física o mental del trabajador) derivado de la conducta tipificada como infracción.

Cuadro No. 4

Síntesis de la procedencia de responsabilidades pecuniarias del empleador derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales con posterioridad a la LOPCYMAT-2005

TIPO DE RESPONSABILIDAD PECUNIARIA DEL EMPLEADOR	BASE LEGAL	COBERTURA
Responsabilidad Objetiva por daños materiales	Teoría de Riesgo Profesional LOPCYMAT Numeral 5, Art. 1	Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Tesorería de la Seguridad Social Ley del Seguro Social Título VIII Ley Orgánica del Trabajo
Responsabilidad Objetiva por daños morales	Teoría de Riesgo Profesional Código Civil Art. 1.193	Cuantía determinada por el Juez competente
Responsabilidad Subjetiva por daños morales bajo la LOPCYMAT-2005	LOPCYMAT 2005, Art. 130 , párrafo cuarto (El trabajador debe probar la culpa, el nexo causal y afectación de la secuela)	Cuantía determinada por el Juez competente
Responsabilidad Subjetiva por daños materiales bajo la LOPCYMAT-2005	LOPCYMAT-2005, Art.130 numerales 1-6 Código Civil Art.1.185 (El trabajador debe probar la culpa, el nexo causal y afectación de la secuela)	Cuantía determinada por el Juez competente
Responsabilidad Subjetiva por daños materiales en exceso de la LOPCYMAT-2005	Código Civil Art. 1.185 (El trabajador debe probar la culpa, el nexo causal y cuantía de los daños materiales realmente sufridos, los cuales deben exceder de lo establecido por la LOPCYMAT-2005 Art. 130)	Cuantía determinada por el Juez competente

Fuente: Casanova S., Francisco A, Andrade Monagas, Ignacio. (2011) *“Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Cumplimiento y Responsabilidades. Análisis y Experiencias 2005-2010 “*. Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA) (PAC). (196,197) y Elaboración Propia.

1.6 De la Ley Orgánica del Trabajo, trabajadores y trabajadoras en Venezuela y lo relativo a las condiciones laborales

Ya desde 1936 el Art. 123 de la Ley del Trabajo de 1936 (1990), establecía que el patrono...” estará obligado a tomar las medidas que sean necesarias a fin de que el trabajo se realice en las condiciones expresadas en el anterior de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT):

LOT Art. 122: El trabajo deberá prestarse en condiciones:

- 1) Que permitan a los obreros y empleados su desarrollo físico normal,
- 2) Que le dejen tiempo libre suficiente para el descanso e instrucción y para sus expansiones lícitas
- 3) Que presten suficiente protección a la Salud y a la vida de los obreros y

empleados contra los accidentes y las enfermedades profesionales y

4) Que pongan a las mujeres y a los menores al abrigo de todo atentado a la moral y a las buenas costumbres

La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. Título IV. De las condiciones de Trabajo. Capítulo I. disposiciones Generales. Art 185 también establecía:

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;

b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;

c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y

d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Se cree que esta norma que es fuente de la actual LOTT; establece claramente entre nosotros la base del deber de prevención y seguridad.

1.7 Del deber de prevención y el deber de seguridad

Krotoschin (1968) por su parte, distinguía entre el deber de previsión (o prevención) “que no debe confundirse” con el deber de seguridad “que consistiría en devolver al trabajador sano y salvo a su hogar”. “Este último – señala no es inherente al contrato de trabajo sin más ni más (p. 500). (Resaltado Añadido)

Ocurre que existe como deber legalmente establecido en los casos en que la ley impone al patrono una responsabilidad llamada “objetiva” o simplemente presume la responsabilidad del patrono. Más adelante señala que este “deber de garantía o seguridad” sólo puede considerarse en un sentido amplio comprendido en “deber de previsión”. Este deber “no es, regularmente, contractual sino legal”.

Tendríamos entonces que el deber de prevención comprende- en sentido amplio- el deber de seguridad. Entendemos que ambos deberes son complementarios, mecanismos jurídicos diversos para llegar a fines concurrentes.

De igual manera el mismo autor señala insistiendo sobre todo en el carácter jurídico, personal del contrato de trabajo, que se llegaría a sostener que también el deber de previsión es un deber principal y sustantivo del patrono, y no sólo un deber accesorio o secundario. Se deduce de lo que indica Krotoschin el concepto del deber de previsión como la obligación del patrono de conducirse en la configuración y ejecución concretas de la relación de trabajo, en cuanto de él dependan, según la debida consideración a los intereses legítimos del trabajador.

Más modernamente la legislación venezolana a través de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012) establece:

LOTTT Art 156: *El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:*

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.*
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.*
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.*
- d) El ambiente saludable de trabajo.*
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.*
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.*

1.8 De la Organización Internacional del trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 155. Parte IV. Acción a Nivel de Empresa expresa en los Art. 6, 16, 17,18 y 19:

Artículo 6: La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter

complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 16:

- 1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- 2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.*
- 2. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.*

Artículo 17: Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18: Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19: Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- (a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;*
- (b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;*
- (c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas*

acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;

(d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

(e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;

(f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Sin embargo a pesar de este andamiaje legal, que desde la propia Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hasta la redacción y puesta en vigencia de una Ley Orgánica que rige lo concerniente a la Prevención, Condiciones y Medioambiente de Trabajo (LOPCYMAT-1986-2005), se observa cierta apatía y despreocupación por parte del empleador, unas veces por desidia y las más por desconocimiento de lo que la Ley expresa, en lo referente a informarse, y, más grave aún, a responsabilizarse por el mantener no solamente un ambiente de trabajo digno, unas condiciones medioambientales favorables, sino unas condiciones de salud del trabajador que sean cónsonas con el tipo de trabajo que debe realizar y además le permitan minimizar los riesgos presentes o sobrevenidos en el medio laboral en el que se desempeña.

A todas estas resulta pues, imprescindible en un primer momento determinar las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras de una o más empresas, categorizar lo concerniente a la prevención tanto desde el punto de vista preventivo

como curativo del que disfrutaban dichos trabajadores y trabajadoras, establecer en consecuencia los riesgos a los que están o podrían estar expuestos dichos trabajadores y trabajadoras de acuerdo a las condiciones de dicho medio laboral y al tipo o tipos de trabajo desempeñados, y en último término recomendar un plan de acción que por un lado construya o mantenga una mentalidad de prevención y control en los directivos y trabajadores y trabajadoras de dichas empresas y por el otro contribuya a establecer una cultura de la prevención y de la previsión que minimice o disminuya al menos los factores de riesgo laborales, existentes o potencialmente existentes en las empresas estudiadas.

1.9 Objetivos de la investigación

Objetivo general.

- Analizar el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo

Objetivos específicos.

- Analizar el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, antes del establecimiento de la relación laboral entre las partes
- Analizar el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, durante la relación laboral entre las partes
- Analizar el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, previo al cese de la relación laboral entre las partes

1.10 Justificación e Importancia de la Investigación

Se justifica la relevancia del estudio desde el punto de vista práctico, pues la

identificación de los aspectos que tienen que ver con la prevención en el marco de lo expresado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), puede generar beneficios para los profesionales del derecho laboral, proyectar adaptaciones necesarias para incentivar un clima de participación y apertura, con lo que se redundará en la labor productiva del recurso humano, así como generar mejores condiciones que favorezcan el incremento de la eficacia del recurso humano, el posicionamiento, competitividad de la organización, la satisfacción y motivación laboral. Desde una perspectiva metodológica, se justifica el estudio debido a que para lograr el propósito del mismo se aplicarán técnicas de revisión documental y estudio de campo de la información existente, los cuales permitirán generar resultados que serán analizados a la luz del objeto de la ley y la perspectiva del legislador, en el sentido de determinar el cumplimiento acerca de “LA OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL DEBER EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN PARA LA DISMINUCIÓN DEL RIESGO LABORAL” lo que constituirá un aporte para el campo laboral y gerencial y estos resultados serán base de apoyo para la construcción de marcos teóricos, que definitivamente contribuirán al mejoramiento de la prevención en el derecho laboral, al permitir su consulta y su análisis posterior.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. Antecedentes históricos

El establecimiento de responsabilidades a cargo del empleador por los accidentes y enfermedades acaecidas a sus trabajadores por o en ocasión a las condiciones en las que se ven obligados a prestar sus servicios, es el resultado de un largo proceso histórico cuyo punto de partida fue el establecimiento de la relación “causa-efecto” entre determinadas ocupaciones y sus consecuencias sobre la salud (Bernal 1996,35). En este sentido, desde la antigüedad se venían haciendo estudios y dictando algunas normas que podrían tomarse como antecedentes históricos de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo (Ortega, 1998), pudiéndose reseñar, haciendo una síntesis de lo expresado por Bernal (1996,35), los siguientes antecedentes históricos de la salud laboral:

En la antigüedad, Hipócrates, en el siglo IV a.C., y Plinio El Viejo en el siglo I, trataron los efectos del plomo sobre la salud de los mineros que lo extraían, el primero describiendo sus enfermedades, y el segundo ya prescribiendo el uso de mascarillas para la prevención del saturnismo. Aristóteles trató sobre las enfermedades de los atletas y su prevención, y Platón describió las deformidades óseas que observaba en trabajadores dedicados a ciertas actividades. Otros antecedentes referidos por el citado autor son Lucano y Silio Itálico (siglo I) que refirieron algunos padecimientos de mineros de oro; y, Avicena (908-1037), también en materia de la afecciones causadas por el plomo.

En el Renacimiento se refieren varios estudios relativos a los efectos y enfermedades contraídas en ocasión de la fundición de metales, particularmente por la inhalación de humos y vapores de plomo y mercurio y el contacto con éste (Ellenbog, en el año 1473 y Paracelso en obra publicada en 1567, tras su muerte, citados por Bernal,1996,34 y 35), así como relativas a enfermedades pulmonares observadas en los mineros derivadas de la inhalación de polvo y los accidentes de trabajo que les acaecían (Agrícola, citado por Bernal,1996,35).

Mención aparte merece Bernardino Ramazzini de Carpi, gracias a cuya obra titulada

“De Morbis Artificum Diatriba” (Tratado de las Enfermedades de los artesanos), publicada en 1700, es considerado el padre de la medicina del trabajo. Ramazzini en dicha obra, que constituye “.... el primer trabajo detallado de enfermedades ocupacionales, describió los peligros para la salud de químicos irritantes, polvo, metales y otros agentes abrasivos encontrados por trabajadores en 52 ocupaciones” (Collegium Ramazzini, 2006).

Sin embargo, no es sino hasta la Revolución Industrial, y el aumento de la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, que se inicia realmente el estudio y normativa de la seguridad en el medio ambiente de trabajo, principalmente por presiones de los movimientos obreros (Romero,2006).

De esta manera, tal como lo refiere Bernal (1996,36), el movimiento sindical, luego de superada una primera etapa donde las exigencias reclamadas se limitaban básicamente a aumentos salariales y disminución de la jornada de trabajo, pasa a obtener logros significativos en materia de seguridad y salud en el trabajo, conjugándose con tres factores que fueron determinantes en el desarrollo de esta materia:

- En primer lugar, la aparición de....”movimientos asociacionistas directamente dirigidos a la consecución de logros en la mejora de las condiciones laborales, prevención y lucha contra accidentes y enfermedades.....” como la Asociación para la Prevención de Accidentes” creada en Francia en 1867;
- En segundo término, el dictado de normas sobre la materia, siendo la primera de ellas el Reglamento de la Industria de 1833, dictado en el Reino Unido “.... norma legal sobre prevención laboral que, además creó la primera inspección gubernamental de fábricas “ y, por último,
- Factores de carácter económico, surgidos cuando las compañías de seguros se percataron “.... de que sus gastos serían menores si disminuyesen los accidentes y las enfermedades, lo que podía conseguirse utilizando medios técnicos o personales de protección....”. que en algunos casos tan solo implicaba el cumplimiento de la normativa ya existente, por lo que procedieron a exigir a sus clientes, a efectos de la cobertura, la utilización por sus trabajadores o la implementación en el sitio de

trabajo, de implementos y medidas de seguridad.

Con el avance de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, se desarrollaron igualmente instituciones jurídicas, tanto de ámbito interno de las naciones como de ámbito internacional, específicamente destinadas a resarcir el daño causado a sus trabajadores o a sus familias por la ocurrencia de accidentes o enfermedades en el ámbito del trabajo, tanto desde la perspectiva de la obligación del empleador de reparar el daño cuando su conducta culposa (inobservancia de la normativa) lo haya ocasionado; como desde una perspectiva social, que como se dijo al principio de éste acápite, no responde, es independiente a la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente o de la enfermedad.

A nivel internacional, la regulación en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo se inicia en 1919 con el Tratado de Versalles, documento en el cuál se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual en cumplimiento de los principios contemplados en el preámbulo de su constitución, ha celebrado más de 70 Convenios (De los 185 Convenios de la OIT) que tratan la materia de seguridad y salud en el trabajo (OIT, Programa In Focus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, 2006) Ver Anexo

En Venezuela, según el Art. 123 de la Ley del Trabajo (1936) vigente hasta 1990, establece que: ...” *el patrono estará obligado a tomar las medidas que sean necesarias a fin de que el trabajo se realice en las condiciones expresadas en el anterior de la LOT*” :

LOT Art. 122: El trabajo deberá prestarse en condiciones:

- 1) Que permitan a los obreros y empleados su desarrollo físico normal,*
- 2) Que le dejen tiempo libre suficiente para el descanso e instrucción y para sus expansiones lícitas*
- 3) Que presten suficiente protección a la Salud y a la vida de los obreros y empleados contra los accidentes y las enfermedades profesionales y*
- 4) Que pongan a las mujeres y a los menores al abrigo de todo atentado a la moral y a las buenas costumbres*

La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. Título IV. De las condiciones de Trabajo. Capítulo I. Disposiciones Generales. Art 185 establece:

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;*
- b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;*
- c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y*
- d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.*

2.1 Antecedentes de la Investigación

Cusati, en su Tesis “*Evaluacion del Impacto de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) En una Empresa de Comercialización de Soluciones en El Área de Electrónica y Electrotecnia*”, presentada en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) con fecha 2007, concluye que la implementación de los requisitos exigidos por la LOPCYMAT conlleva a a) cambios tecnológicos, b) ajustes en la infraestructura en base a los principios ergonómicos, c) capacitación de personal ya existente, d) selección de nuevo personal y e) ejecución de auditorías como mecanismo de evaluación, lo que lleva a las organizaciones a hacer ajustes en sus presupuestos para poder cumplir con lo exigido en la Ley, particularmente en la formación de Comités que garanticen su cumplimiento; siendo el factor cultural, uno de los aspectos más importantes para facilitar su adaptación y donde, la colaboración de patronos y trabajadores es fundamental para el éxito del Comité de Seguridad y Salud Laboral en conjunto con los delegados de prevención.

De la misma forma Peraza y Chaviel en su tesis “*Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y sus Efectos en l Desempeño del Personal Administrativo y Obrero del Edificio de aulas del Decanato de Administración y Contaduría (DAC) de la Universidad Centro-Occidental Lisandro Alvarado (UCLA)*”, presentada ante la misma Universidad en el 2008,

concluyen que el desempeño laboral del precitado personal se ve afectado y que existe un conocimiento medio de la LOPCYMAT por parte de los trabajadores del DAC y además que las condiciones y medio ambiente de trabajo no están acordes con las necesidades reales, por lo que la labor de los administradores y contadores de la UCLA es acatar la norma jurídica establecida y hacerla cumplir en todas las organizaciones, pues, como gerentes, poseen la más importante herramienta que es el conocimiento.

Por su parte Leomari Hernández en su tesis “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y sus efectos en El Desempeño del Personal de la Empresa Cristalandes C.A.” presentada a la Universidad de los Andes en el 2009 concluye que CRISTALANDES, C.A., presenta un elevado nivel de incumplimiento con la ley, por tanto, la empresa precisa efectuar ajustes en las condiciones del área de trabajo. Sobre el particular, la propuesta contiene una serie de estrategias que debe tomar en consideración la gerencia de la empresa, para dar cumplimiento cabal a los requerimientos exigidos en la ley, contribuyendo, de esta manera, a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Igualmente García y Jiménez en su tesis “*Análisis de la Gestión del Departamento de Recursos Humanos en la aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los Riesgos Inherentes a Los Puestos de Trabajo. Caso: (Hotel Teramum)*” presentado ante la Universidad de Oriente en 2010, concluyen que en el hotel se aplican las Normas legales que rigen en materia laboral, ajustándose al ordenamiento jurídico, el cual sustenta los deberes, derechos y responsabilidades que deben asumir tanto el patrono como los trabajadores para evitar la ocurrencia de las enfermedades con ocasión al trabajo.

En el mismo orden de ideas, Yajaira Rosales, en su tesis “*Cumplimiento de los deberes formales establecidos en la Ley Orgánica e Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en la Empresa Papeles del Caribe*”, presentada en la Universidad de Los Andes con fecha 2013, concluye que: el cumplimiento de los deberes formales por parte de dicha empresa, exigidos por la LOPCYMAT es muy bajo, debido a que no se tienen establecidos los lineamientos que permitan prevenir accidentes y/o

enfermedades de tipo ocupacional. La autora sugiere la presentación de medidas basadas en mejorar el medio ambiente de trabajo de la empresa y presentar al empleador el impacto negativo que origina la no aplicación de las mismas, por las sanciones administrativas según la infracción, que establece la Ley.

2.2 Fundamentos Teóricos

Cortés Díaz, J.M. (2001) (Derecho Laboral Español) en cuanto a la responsabilidad del empresario hace las siguientes acotaciones: *la responsabilidad del empresario deriva precisamente de su facultad de señalar al trabajador el modo, tiempo y lugar de realizar el trabajo y su poder de sancionar a quien no lo realice de la manera indicada. En consecuencia, si tiene estas facultades, también debe responsabilizarse de los incidentes que puedan surgir en el proceso de producción y en especial de los que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.*

Es precisamente de la relación laboral existente entre empresario y trabajadores, que su contrato de trabajo en resumen, de donde se derivan una serie de derechos y obligaciones para quienes lo suscriben de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro No. 5

Derechos y obligaciones del contrato de trabajo		
DERECHOS-OBLIGACIONES	EMPRESARIO	TRABAJADOR
DERECHOS	• Poder de Dirección • Poder de Sancionar	• Conservar su salud • Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo • Exigir la reparación del daño causado
OBLIGACIONES	• Deber de proteger la seguridad y salud del trabajador • Deber de reparar el daño causado	• Observar los reglamentos internos de la empresa o las medidas de seguridad impuestas • Cumplir órdenes e instrucciones del empresario

Fuente: Cortés Díaz, José María (2001). *“Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales”*. 3ra Edición. Editorial Alfa omega.

Las obligaciones de los empresarios vienen recogidas en la LPRL (Ley de Protección de Riesgos Laborales) y el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Estatuto de los Trabajadores (ET)

- ✓ Observancia obligada de las medidas de inspección y control preventivas.
- ✓ Obligación de suministrar a los trabajadores la información adecuada.

b) Ley de Prevención y Riesgos Laborales (LPRL)

- ✓ Garantizar la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- ✓ Garantizar que solo los trabajadores que hayan recibido la información suficiente puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
- ✓ Evaluar los riesgos (Inicial al implantar nuevos equipos, sustancias y preparados químicos y reformas de los lugares de trabajo, manteniendo actualizada la evaluación).
- ✓ Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y las precauciones ante equipos con riesgos específicos.
- ✓ Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados y velar por su correcto uso.
- ✓ Informar y consultar a los trabajadores sobre riesgos específicos, medidas y actividades de prevención y protección y medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendio y evacuación.
- ✓ Garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia de prevención con motivo de su contratación, cuando se produzcan cambios en su trabajo y cuando se introduzcan nuevas tecnologías y cambios en los equipos.
- ✓ En cuanto a las medidas de emergencia, analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, designar al personal encargado de ponerlas en marcha, comprobar su funcionamiento y organizar las relaciones con servicios externos a la empresa (primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendio).

- ✓ En cuanto a las situaciones de riesgo grave e inminente, informar a los trabajadores, adoptar medidas y dar instrucciones a los trabajadores y disponer las medidas para que el trabajador que no pueda contactar con su superior pueda adoptar las medidas necesarias.
- ✓ En cuanto a la vigilancia de la salud, garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y no utilizar los datos obtenidos con fines discriminatorios.
- ✓ Elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la documentación relativa a su deber de protección de la salud del trabajador.
- ✓ Notificar a la Autoridad Laboral los daños para la salud de los trabajadores.
- ✓ Cooperar, en caso de subcontratación, entre las distintas empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo. Adoptar medidas para que los otros empresarios reciban información sobre los riesgos existentes y medidas de prevención y emergencia. Vigilar el cumplimiento de la norma por parte de los subcontratistas.
- ✓ Garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales sean especialmente sensibles a los riesgos.
- ✓ Adoptar medidas necesarias para garantizar la protección de la maternidad de los menores de 18 años y en los casos de relaciones de trabajo temporales.
- ✓ Designar uno o varios trabajadores para desempeñar funciones de prevención, construir servicios de prevención o concertarlos con entidad ajena a la empresa, facilitando el acceso a la información y documentación necesaria.

Esto, presente en la legislación española fue copiado por la legislación venezolana a tal punto que la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005) esquematiza los denominados Delegados de Prevención de

acuerdo al siguiente cuadro: (*Nota propia incisa en el articulado*).

Cuadro No. 6
LOPCYMAT-2005

Escala de delegados de prevención según número de trabajadores

Número de Trabajadores	Número de delegados de prevención
Hasta diez (10) trabajadores	Un (01) delegado
De once (11) a cincuenta (50) trabajadores	Dos (02) delegados
De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores	Tres (03) delegados
De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores en adelante	Un (01) delegado adicional para cada quinientos (500) trabajadores, o fracción.

Fuente: Elaboración propia basada en la LOPCYMAT (2005).

- ✓ Consultar a los trabajadores sobre las decisiones a adoptar relativas a la planificación-organización del trabajo en lo relacionado con la seguridad y salud de los trabajadores, sobre la organización y desarrollo de actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, designación de los trabajadores encargados de la prevención o servicio de prevención externo y trabajadores encargados de las medidas de emergencia, procedimientos de información y documentación, proyecto y organización de la formación y sobre cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ Proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que les sean necesarios.

- ✓ Recabar de los fabricantes, importadores y suministradores, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgo y para poder cumplir con sus obligaciones de información a los trabajadores.
- ✓ Poner en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados del Comité de Seguridad y Salud y del Delegado de Personal la decisión del Inspector de Trabajo de paralizar los trabajos, dando cuenta al Inspector del Trabajo del cumplimiento de su obligación.

Sin embargo desde la implementación de la LOPCYMAT-2005 y a pesar de las mejoras de su articulado cabe resaltar que Casanova (1998) le atribuye las siguientes fortalezas y debilidades, que inciden positiva o negativamente en la posibilidad de la aplicación del articulado de la citada Ley, y en cierto sentido puede fortalecerla o desvirtuarla e impedir o por lo menos dificultar, en el segundo caso, la posibilidad de su aplicación real.

Sin embargo, en este momento es de hacer notar el esfuerzo de la legislación venezolana para cumplir con lo inherente a la Seguridad y Salud Laboral.

Esquematicemos pues, de acuerdo al autor antes citado, las predichas fortalezas y debilidades de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005):

Cuadro No. 7 FORTALEZAS LOPCYMAT-2005 EN EL DEBER DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
	GENERALES	PARTICULARES
	Genera un nuevo sistema de relacionamiento entre trabajadores y empleadores, mediante la comunicación directa entre estos y los trabajadores a través del Delegado de Prevención. Genera resistencia sin embargo entre muchos empleadores que consideran, erróneamente, que la LOPCYMAT le ha dado prerrogativas a los trabajadores, más allá de la aplicación de la Ley. Las desviaciones no son aplicables a la Ley, sino al órgano regulador en unos casos y a aquellos trabajadores que han malinterpretado o han sido mal asesorados en la interpretación exacta de la Ley. Ha creado un gran proceso de concientización acerca de la necesidad de establecer una cultura de seguridad y salud en nuestro país, así como la aplicación de instrumentos de información, capacitación y difusión de la LOPCYMAT, de su Reglamento y de los pasos a seguir para la implantación de un sistema de gestión en seguridad y salud en las empresas. Ha permitido el nacimiento de una conciencia de responsabilidad hacia el trabajador y frente al INPSASEL.	<u>En función de los Delegados de Prevención</u> Se ha iniciado un proceso de formación y capacitación para los trabajadores y para los Delegados de Prevención, lo cual es obligatorio para el empleador (Art. 53 numeral 2 y 56 numeral 3 de la Ley) así como lo establecido en la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) Se han iniciado nuevos canales de comunicación con el empleador en materia de Seguridad y Salud. Se ha iniciado una participación activa de los trabajadores para elegir y ser elegidos como Delegados, así como asumir su rol como tal y ejercer sus atribuciones específicas en seguridad y salud. Se ha velado por el cumplimiento de las garantías de inamovilidad y protección que la Ley y su Reglamento, le otorgan a los Delegados de Prevención. <u>En función de los Comités de Seguridad y Salud Laboral</u> Se abrió un espacio a través de éste órgano, para la discusión y solución de problemas de la empresa y sus trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. Se inició un proceso de concientización de los representantes del empleador, acerca de la necesidad de su participación activa en el funcionamiento de los comités de seguridad y salud laboral. <u>En función del Programa de Seguridad y Salud</u> Dicho Programa es una herramienta teórico-práctica que ayuda a activar los mecanismos de prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, siempre y cuando se desarrolle en función de las particularidades del centro de trabajo, con un modelo de participación activa de los Delegados de Prevención y los trabajadores que con su experiencia aportan los insumos que generarán una identificación de los procesos peligrosos existentes y sus efectos sobre la salud. Sin embargo en el desarrollo de la LOPCYMAT es el que presenta mayor rezago. Ha sido positiva la aprobación de la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). <u>En función de las notificaciones de riesgo por puesto de trabajo</u> Existe un cierto nivel de cumplimiento con el deber de informar y orientar al trabajador sobre los riesgos asociados a su puesto de trabajo, a través de la entrega de notificaciones de riesgo por puesto de trabajo a los trabajadores <u>En función de los servicios de seguridad y salud</u> A pesar de no existir una Norma Técnica que regule y explique los alcances de estos servicios, en aquellas empresas en donde se han creado, se observa la generación de un registro estadístico de accidentes y enfermedades, la realización de exámenes médicos periódicos, el desarrollo de una metodología del cumplimiento de las funciones previstas en los Art. 40 de la LOPCYMAT y 21 de su Reglamento, así como la creación de un equipo multidisciplinario para el cumplimiento de lo anterior.

Fuente: Casanova S., Francisco A, Andrade Monagas, Ignacio. (2011) *"Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Cumplimiento y Responsabilidades. Análisis y Experiencias 2005-2010 "*. Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA) (PAC).

Elaboración Propia

De igual manera, y basados en el mismo autor, esquematizamos las debilidades de la citada ley:

Cuadro No. 8	
DEBILIDADES LOPCYMAT-2005 EN EL DEBER DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
DEBILIDADES	GENERALES
	La Ley crea Seis (06) Regímenes Prestacionales (Salud, Pensiones, Adulto Mayor, Empleo, Vivienda y Hábitat y Seguridad y Salud en el Trabajo) a los fines de sustituir progresivamente al sistema de Seguridad Social reinante en Venezuela regido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). De estos 6 Regímenes prestacionales, Salud y Pensiones aun no tienen una ley especial que los regule. La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) crea 2 instituciones para vigilar el sistema y para recaudar las cotizaciones de los afiliados, es decir, la Superintendencia y la Tesorería de la Seguridad Social. Ambas están creadas en el papel más no están operativas. Los trabajadores deben acudir entonces al IVSS a reclamar sus derechos derivados de la responsabilidad objetiva asumida por el Estado a través del IVSS, gracias a la cotización que el empleador paga a dicho Instituto. Como este último se encuentra muy limitado en el otorgamiento de las prestaciones a las cuales está obligado, los trabajadores mal informados y asesorados, asumen que el empleador está obligado a cancelarles estas prestaciones, sin tomar el cuenta el Art. 78 de la LOPCYMAT. Esta lamentable confusión ha traído un innecesario incremento de las reclamaciones de trabajadores a los empleadores, sin fundamento jurídico alguno, generando una tendencia en la aplicación de la LOPCYMAT, de una Ley preventiva, como fue concebida, a través de un sistema de gestión, a una Ley punitiva, retrocediendo a las perversiones de la LOPCYMAT-1966. La inexistencia de la Tesorería de la Seguridad Social constituye una inmensa deuda del Estado con los trabajadores y la mayor debilidad en la aplicación de la LOPCYMAT. Existe diversidad de criterios entre una Diresat y otra, en relación a la aplicación de la Ley. No existe homogeneidad en cuando a cuales trabajadores pueden o no ser delegados de prevención o representantes del patrono, lo cual se debe a la ausencia de normas técnicas que han debido ser aprobadas para la definición de criterios y de las acciones a tomar para la correcta aplicación de la LOPCYMAT. En Octubre-2009 el INPSASEL elevó a consulta pública los siguientes anteproyectos: Anteproyecto de la Norma Técnica Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Anteproyecto de Norma Técnica Declaración de Accidente de Trabajo, Anteproyecto Norma Técnica Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Propios, Reforma Norma Técnica Declaración de Enfermedad Ocupacional, Reforma Listado Enfermedades Profesionales, Reglamento Parcial Delegados y Delegadas de Prevención. Hasta 2011 no se ha aprobado ninguno de los Proyectos (Casanova, 2011). Los inspectores de INPSASEL imponen una barrera con los empleadores, al no permitir que estos participen del recorrido de inspección como tal, que no expongan sus alegatos en las actas de inspección y, en algunos casos que no presenten documentación de prueba. Esta práctica es violatoria del derecho constitucional del debido proceso y lo contemplado en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA). Ideologización por parte del INPSASEL de ciertos programas de formación y capacitación como por ejemplo el denominado Taller de Formación Clases Sociales y Lucha de Clases, lo cual no tiene relación con el objetivo de la LOPCYMAT. Tardanza para obtener del INPSASEL una certificación de origen ocupacional de accidentes y de enfermedades, así como la certificación de discapacidad, lo que entorpece el pronto reclamo de los derechos de los trabajadores derivados de haber sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional.
DEBILIDADES	PARTICULARES
	<u>En función de los Delegados de Prevención</u> No existe en la LOPCYMAT, su reglamento ni en la norma técnica la figura de los Delegados de Prevención suplentes, que terminen el mandato de los delegados que por cualquier razón legítima no pudieron o quisieron finalizarlo. Esta omisión ha ocasionado, que, con la rotación del mercado laboral venezolano, los centros de trabajo estén sometidos a procesos electorales continuos, por renuncia o retiro de los delegados actuantes, lo cual distrae esfuerzos en el mercado productivo. La falta de homogeneidad de los criterios de INPSASEL, en cuanto a interpretar en forma amplísima el concepto de trabajador de confianza, ha impedido la participación y elección de muchos trabajadores que aspiran a ser delegados, y ha traído consigo desmotivación y baja oferta de trabajadores que podrían aspirar y brindar sus mejores esfuerzos para colaborar con el primer paso del sistema de gestión en los centros de trabajo. En el programa de formación que se lleva a cabo en INPSASEL se debería incorporar también a los representantes del empleador y así disponer de una visión completa del comité de seguridad y salud. Debería adarar a sus delegados cual es el límite y el alcance de su ámbito de actuación, ya que muchas veces se crean expectativas y aspiraciones en estos no contempladas en la LOPCYMAT ni en el resto de la normativa sobre seguridad y salud. Existe la tendencia en INPSASEL de la creación de figuras como "colectivos de delegados cuyos alcances aun no han sido debidamente explicados. <u>En función de los Comités de Seguridad y Salud Laboral</u> Se requiere mucha insistencia en la necesidad de reunir periódicamente al Comité. Los representantes del empleador deben tener conciencia de esta necesidad. No se cumple con el quorum reglamentario además de una indebida utilización del nivel jerárquico a la hora de tomar decisiones y la falta de iniciativas para presentar proyectos de mejoras para los trabajadores, así como la ausencia de minutos que soporten los acuerdos convenidos. <u>En función del Programa de Seguridad y Salud</u> A pesar de la aprobación de la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) ha habido baja participación e interés en las empresas. Se pretende además que un documento de políticas, como el Programa, pueda ser revisado por todos los trabajadores de la empresa (y sus centros de trabajo a los fines de dar su aprobación). <u>En función de las notificaciones de riesgo por puesto de trabajo-01-2008:</u> Apatía de los trabajadores para firmar y leer la notificación. Incumplimiento del empleador para la notificación de riesgos a todos los trabajadores. INPSASEL no dispone de una metodología uniforme para la elaboración de formatos y contenido de una notificación de riesgo. <u>En función de los servicios de seguridad y salud:</u> El INPSASEL no ha aprobado una norma técnica relativa al funcionamiento de estos servicios. Algunos funcionarios de INPSASEL asumen funciones como procesos de certificación de origen de accidentes o enfermedades o de grado de incapacidad, lo cual deriva en una violación al debido proceso, viciándolos de nulidad.

Del incumplimiento de las obligaciones enumeradas se derivan las siguientes responsabilidades para el empresario:

a) Responsabilidad Administrativa

Derivadas del incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, los cuales según su gravedad, se tipifican en la LPRL como:

- ✓ Infracciones Leves
- ✓ Infracciones Graves
- ✓ Infracciones Muy Graves.

Cuadro No 9

Calificación de las infracciones administrativas			
INCUMPLIMIENTOS	INFRACCION LEVE	INFRACCION GRAVE	INFRACCION MUY GRAVE
Normas de Prevención General	○	○	○
Notificación de Apertura	○	○	
Limpieza del centro de trabajo	○		
Evaluación de riesgos y plan de prevención		●	
Vigilancia de la Salud		●	
Confidencialidad de datos médicos			●
Registro y archivo de documentación		●	
Notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	○	○	
Coordinación Inter-empresarial		●	
Superación de límites de exposición		○	○
Formación/información a trabajadores (as)		○	○
Adscripción de trabajadores a puestos de trabajo inadecuados		○	○
Protección de la maternidad de jóvenes			●
Impedir el derecho a paralización por riesgo grave e inminente			●
Primeros auxilios y planes de emergencia		●	
Formación y asignación de recursos a los Delegados de Prevención		●	
Servicio de Prevención		●	
● Tipificación con independencia de las consecuencias para la salud			
○ Tipificación en función de la gravedad del daño que se derive del incumplimiento			

Fuente: Cortés Díaz, José María (2001). “*Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*”. 3ra Edición. Editorial Alfa omega.

b) Responsabilidad Civil

Si de su actuación se derivan circunstancias que puedan producir daños para las personas a sus órdenes.

Se distinguen tres (03) tipos de responsabilidad civil:

- Derivadas de delito o falta

Es la que se deriva del Art. 109 del Código Penal que establece que...” *toda persona responsable penalmente lo es también civilmente...*”.

- De culpa contractual civil

Consecuencia de la responsabilidad civil en que se incurre por incumplimiento

de contrato, en el que se contemplan aspectos de seguridad e higiene.

- De culpa extracontractual o Aquiliana.

Es la que se deriva del Art. 1902 del Código Civil que establece que “... *el que por acción u omisión causara daño a otro interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado...*” y el Art. 1903, en el que se establece la responsabilidad del empresario con relación a los daños causados por sus trabajadores.

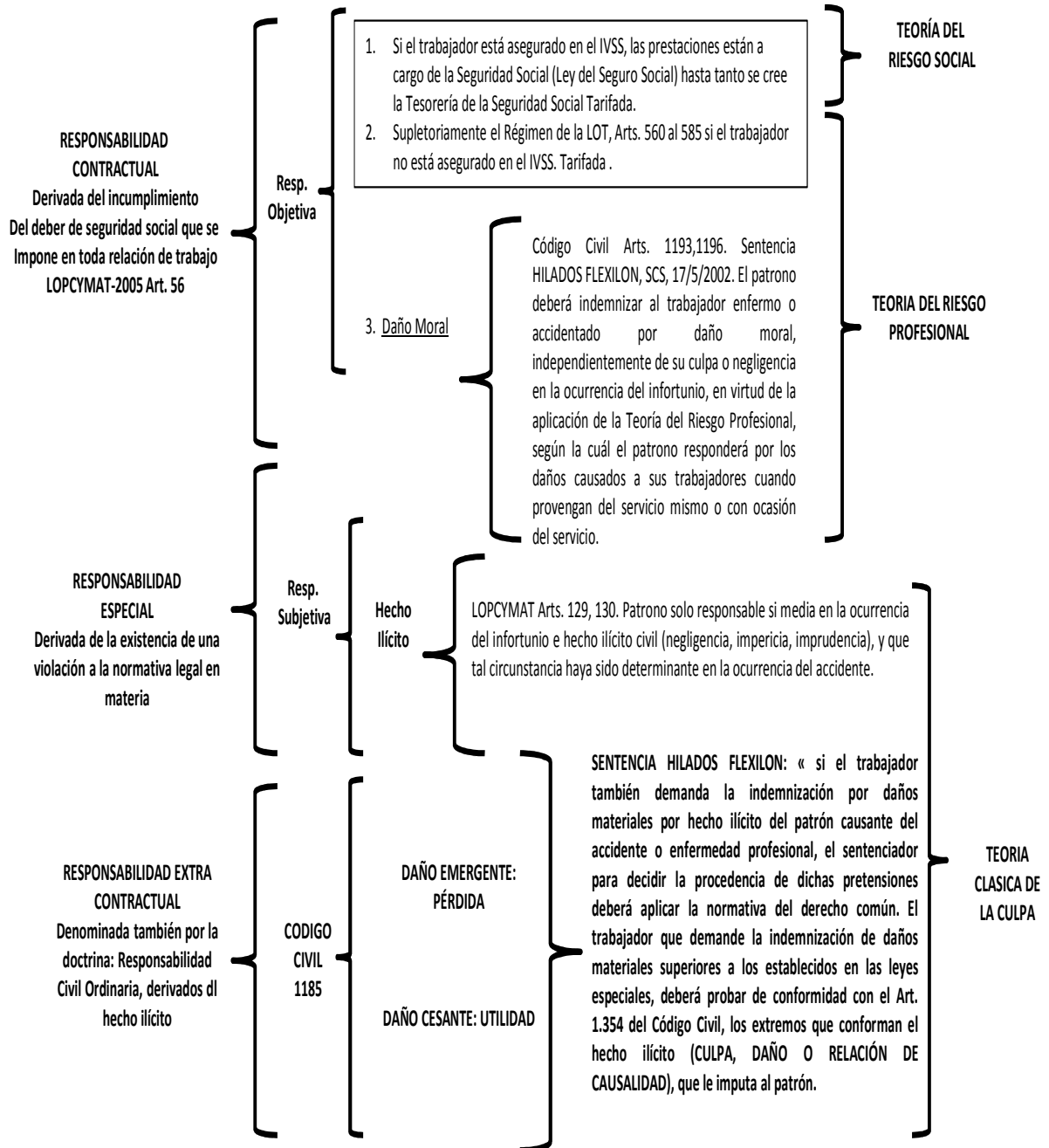
c) Responsabilidad Penal

Si sus acciones u omisiones son calificadas como delito en el Código Penal y se derivan consecuencias para la integridad física de los trabajadores, Art 316 “...*los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados no faciliten los medios para que los trabajadores desempeñen sus actividades con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan en peligro grave sus vida, salud e integridad física, serán castigados con penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses...*”

Esta responsabilidad penal también se encuentra tipificada en el Derecho Laboral venezolano en la LOPCYMAT-1986 y con más énfasis y rigor en la LOPCYMAT-2005 (Ver Gráfico No. 3 Y Grafico 10 (a continuación))

Grafico No. 10

Esquema sobre la Responsabilidad Ocupacional LOPCYMAT-2005



Fuente: Fuentes H. William S. (2009) De la Responsabilidad del empleador en el marco del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según lo expresado por Fuentes (2009), según el contenido de la LOPCYMAT-2005 y, de acuerdo a la doctrina, responder es la acción de dar cada uno cuenta de sus actos, lo cual conduce a entenderlo como el deber de dar cuenta a otro del daño que se la ha causado, así debemos entender que el ámbito de responsabilidad está relacionado como previo al daño, exista o no un contrato válido, pues si hay un contrato válido, el incumplimiento de alguna de sus partes de los deberes es la ilicitud, lo que entenderíamos como responsabilidad contractual, siendo que, en el caso de que no exista ése contrato, entonces estaríamos en el caso de la responsabilidad extra-contratual, que es el deber genérico de no dañar.

Consideramos que es necesario comprender que lo ilícito es lo contrario a la ley, es un obrar antijurídico, mientras que el daño se concibe como una compensación que se obtiene mediante la sanción, que es la reparación de los perjuicios generados por lo ilícito, siendo que el mismo puede ser de carácter: i) resarcitorio, como la reparación de las cosas al estado al que se encontraban antes del obrar ilícito, en cuanto fuere posible desmantelando la obra ilícita mediante el aniquilamiento de sus efectos pasados, presentes o futuros, o por medio de una satisfacción equivalente a la insatisfacción ocasionada por el daño, y , ii) represivas, típicas del derecho penal, conductas poco valiosas que tienen un carácter ejemplificante para que el hecho no se vuelva a repetir.

Tanto si se trata de responsabilidad contractual como extra-contratual resultará imputable a una persona en base a un factor de atribución de carácter subjetivo (culpa o dolo) reproche respecto de la conducta del autor del hecho. De ello cabría entonces destacar que los elementos a verificar para el incumplimiento de la responsabilidad son: i) antijuricidad, ii) daño, iii) relación de causalidad y iv) factor de atribución.

En base a lo contemplado por el Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, el patrono sería responsable de los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, cuando exista dolo o negligencia de su parte, a diferenciación de la llamada “*responsabilidad objetiva*”, en la cual el citado Régimen se subroga en las obligaciones derivadas de la responsabilidad objetiva del empleador, ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional, aun cuando hubiere negligencia o dolo por parte del patrono; en

tal sentido, la responsabilidad objetiva del empleador contempla que éste no responde a indemnizar al empleado por la contingencia laboral, independientemente haya o no imprudencia, negligencia o impericia o inobservancia de las disposiciones, referida a la seguridad laboral, pues éste caso será del Sistema de Seguridad Social quien lo asume en su nombre.

La responsabilidad imputable al patrono responde por la enfermedad o accidente de origen ocupacional, independientemente de si media culpa o no, ello en razón a los principios prescritos en la *“teoría del riesgo profesional”*, que propugna que el empleador es responsable del infortunio, no porque haya tenido culpa en su ocurrencia, sino porque la implantación de todo su sistema de producción de bienes o servicios ha creado un riesgo sobre una persona, o un grupo de personas, que contrató para que ejecutaran tareas en su provecho, bajo una relación de trabajo subordinada, dependiente, bajo un régimen de ajenidad y, de ocurrir por tanto un infortunio, éste empleador debe reparar el daño.

Por otro lado, el Art. 129 de la LOPCYMAT-2005, dispone que: *“con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, (responsabilidad objetiva), 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 (responsabilidad subjetiva), éste deberá pagar al trabajador, o a sus derechohabientes, una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material o daño moral de acuerdo a lo establecido en el Código Civil”*

La responsabilidad subjetiva deriva de las normas previstas en la LOPCYMAT-2005, en la cual, el patrono respondería sólo si media en la ocurrencia del infortunio de origen laboral (debidamente probado) negligencia, impericia, imprudencia o inobservancia de las normas legales de obligatorio cumplimiento que establece dicha Ley. Por ello, en el caso de la responsabilidad subjetiva, el trabajador víctima de un accidente o enfermedad de origen laboral, deberá demostrar la culpabilidad, negligencia o imprudencia del patrono, como hecho generador del accidente de trabajo o la enfermedad profesional. De allí que en

este tipo de responsabilidad se hable de la “*teoría de la culpa*”. (Resaltado añadido).

Si hablamos del daño moral en base a lo previsto en el Código Civil venezolano cabe destacar que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) se ha pronunciado sobre aquellos casos en los cuales los trabajadores han demandado la indemnización de daños morales, por hecho ilícito del patrón causante del accidente o enfermedad profesional.

Al respecto la citada Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) ha expresado que “.... *la teoría de la responsabilidad objetiva nace del supuesto de que el daño producido 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 tanto por el daño material, como por daño moral..... “ 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 Medioambiente de Trabajo, así como también, si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionadas...”*

De igual manera, cabe destacar que la mencionada Sala de Casación Social, en fecha 04/05/2006, en el caso de J. PARRA PALACIOS, contra INDUSTRIA AZUCARERA SANTA CLARA, trató el tema del daño moral expresando que “... *el trabajador que sufre de una enfermedad profesional puede reclamar la indemnización por daño moral y en la aplicación de la “teoría del riesgo profesional”, la responsabilidad patronal de reparar dicho daño es objetiva, es decir, debe ser reparado por el patrono, aunque no haya habido culpa en la ocurrencia del infortunio de trabajo*”. En este sentido, la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), en fecha 23/3/1992 señaló esta extensión de la reparación, siempre que “...*el hecho generador (accidente o enfermedad profesional) de daños materiales pueda ocasionar, además, repercusiones*

psíquicas o de índole afectiva al ente moral de la víctima...”

Por su parte Sempere Navarro, Antonio (1998) distingue las siguientes consideraciones en lo referente a la obligación del empresario para España:

Naturaleza Jurídica de la obligación de seguridad.

a) La obligación de trabajar y la obligación de retribuir al trabajo realizado son obligaciones que derivan del contrato de trabajo. Además de estas prestaciones fundamentales, que tienen como nota común su reciprocidad, la relación jurídico-laboral impone otras obligaciones de carácter accesorio, así como deberes especiales de conducta. Sin embargo, la protección eficaz de la seguridad y la salud del trabajador se configura como una obligación del empresario y un derecho del trabajador derivados del contrato de trabajo. Esto es, del contrato de trabajo no deriva sólo la obligación de retribuir, sino también la de proteger al trabajador en su seguridad y salud, lo que impone al empresario una determinada conducta de carácter autónomo, independiente de las obligaciones de trabajar y retribuir, ya que el cumplimiento y la exigibilidad de esta obligación puede darse al margen de la prestación laboral y salarial.

La naturaleza contractual de la obligación de proteger la seguridad y salud del trabajador es evidente y no admite otra interpretación.

La obligación del empresario tiene, como se ha dicho un carácter autónomo y su fundamento se encuentra en las previsiones constitucionales que obligan a la protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores a través de la seguridad e higiene en el trabajo. La tutela privada del derecho fundamental del trabajador se articula mediante su inserción en el contrato de trabajo con el fin de garantizar una efectiva tutela preventiva, ya que permite al trabajador exigir del empresario su derecho en todo momento y ante cualquier situación que suponga un riesgo para su seguridad y salud. En definitiva, el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, es la manifestación, en sede contractual, de la protección de la vida e integridad física del trabajador constitucionalmente reconocida, que dota, con ello, a la relación laboral de un contenido complejo.

Obligación de hacer y obligación de resultado

La caracterización de la obligación de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores requiere analizar qué tipo de prestación, en tanto que objeto de la obligación, se vincula al empresario para satisfacer el derecho del trabajador. La LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) (Ley 31,1995) exige la “...adopción de cuantas medidas sean necesarias.” (Art 14.2) lo que impone una conducta empresarial de contenido complejo que puede abarcar todo tipo de deberes: principalmente de hacer pero también de dar y de no hacer (omisión o abstención) para garantizar la seguridad y la salud. Constituyen ejemplos en este sentido: no exigir a los trabajadores que reanuden su actividad en los supuestos de riesgo grave o inminente (Art 21.1.b LPRL), no emplear a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ponerse en situación de peligro (Art 25.1 LPRL), la imposibilidad de utilizar con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador los datos que resulten de la vigilancia de su salud (Art 22.4 LPRL). Por otro lado el deber de proporcionar a los trabajadores los equipos de protección individual (Art. 17.2 LPRL) constituye una obligación de dar.

A pesar de estos deberes, la obligación de proteger eficazmente se configura con una obligación de hacer, por lo que el empresario debe realizar una actividad preventiva de forma permanente y de contenido variado, sólo predeterminado normativamente a partir de la realidad de cada actividad empresarial por los riesgos laborales existentes. El problema que plantea la obligación empresarial como obligación de hacer es la forma en que se configura ése hacer o actividad, es decir, si el empresario cumple su obligación únicamente realizando la actividad preventiva, o si el correlativo deber de proteger a los trabajadores se cumple cuando, realizando dicha actividad, se obtiene una protección eficaz que deja al trabajador indemne de los riesgos profesionales y lo devuelve en las mismas condiciones en las que se incorporó al trabajo. Dicho de otro modo, si el interés primario del trabajador a la protección de su vida e integridad física frente a los efectos nocivos de la prestación es satisfecho mediante la actividad desplegada por el empresario en el cumplimiento de su obligación, o bien mediante la efectiva intangibilidad de su integridad psicofísica.

En realidad, el objeto de la obligación no es otro que la protección eficaz del trabajador (Art. 19.1 LETT (Ley de Empresas de Trabajo Temporal) (Ley 14,1994) y 14.1 LPRL) (Ley de Protección de Riesgo Laboral) de manera que la actividad preventiva que debe desplegar el empresario no debe confundirse con el objeto de la obligación. La protección se logra evitando el daño, y esto se consigue eliminando el peligro, ya que el riesgo es una condición para que aquél aparezca (Art. 14.1 y 2 LPRL y 19.5 ET (Ley del Estatuto de los Trabajadores) (RD Legislativo 1/1995) y, por tanto, generar un daño al trabajador, que es lo que se pretende evitar con la actividad preventiva. En este sentido el ET exige que el empresario “.... adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo...”, mientras que la LPRL establece que....” El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...”.

En el cumplimiento de su deber de prevención el empresario está obligado, de acuerdo con la LPRL (Ley de Protección de Riesgos Laboral) a:

- Evaluar los riesgos de la empresa para prevenir los que afecten a la seguridad y la salud de los trabajadores (Art.16)
- Proporcionar a los trabajadores equipos de trabajo y medios de protección adecuados y velar por el uso efectivo de los mismos (Art. 17)
- Informar, consultar y permitir la participación de los trabajadores en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo (Arts. 18,33,34,36)
- Suministrar una información suficiente y adecuada, teórica y práctica en materia preventiva a los trabajadores (Art 19) y a los Delegados de Prevención (Art. 37,2)
- Adoptar las medidas necesarias en caso de emergencia: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (Art 20)
- Adoptar las medidas necesarias en situaciones de riesgo grave e inminente (Art. 21)
- Garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores mediante reconocimientos médicos y pruebas o controles biológicos (Art. 22)

- Elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral, la documentación relativa a las obligaciones en materia preventiva (art. 23)
- Cooperar en la aplicación de la normativa preventiva y coordinar la actividad preventiva en los supuestos de descentralización productiva o de concurrencia de empresas en un mismo centro o lugar de trabajo (Art. 24)
- Proteger específicamente a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (Art 25); trabajadoras embarazadas o con hijos lactantes (Art 26) y trabajadores menores (Art 27)
- Adoptar el mismo nivel de protección para los trabajadores temporales que para los fijos de plantilla (principio de igualdad preventivo) y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal que tenga a su disposición (art 28)
- Realizar las actividades de prevención mediante la constitución o el concierto de los servicios de prevención (Art 30 y 31).

El efecto derivado de la consideración de la obligación empresarial de protección eficaz de la seguridad y la salud del trabajador como obligación de resultado, se manifiesta, por tanto, en que al trabajador le bastará, si sufre un daño derivado del trabajo, con acreditar el mismo y su relación laboral, mientras que el empresario deberá probar que actuó con la diligencia exigida por la obligación contractual.

El empresario debe aplicar las medidas integradoras del deber de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, reconocido en el Art. 14 LPRL, de conformidad con una serie de principios generales inspiradores de la propia acción preventiva. De entre ellos, el Art. 15.1.b LPRL (Ley de Protección de Riesgo Laboral), incluye la evaluación de los riesgos que no se puedan evitar, de forma que este objetivo integra así una parte del deber de protección empresarial de la seguridad y salud en el trabajo.

Se trata de una obligación del empresario de carácter general, que alcanza cualquier dimensión productiva, así como cualquier modalidad de titularidad empresarial cuya actividad laboral es susceptible de producir riesgos para la seguridad y salud. A través de la evaluación, se analizan los potenciales riesgos que genera la realización del trabajo

productivo con el fin de obtener información ajustada y precisa que permita adoptar las medidas preventivas necesarias para combatir los riesgos puestos de manifiesto en a correspondiente evaluación.

En resumen, atendiendo a un criterio material, *“la evaluación de riesgos es un proceso plurifásico de identificación y valoración de riesgos y de identificación de los trabajadores afectados por dichos riesgos para determinar las medidas concretas que deben adoptarse con la finalidad de eliminar, neutralizar o reducir los riesgos puestos de manifiesto en la propia evaluación”* .

2.3 Fundamentos Jurídicos

Rodríguez Mancini, Jorge (1999) refiere que el Convenio Internacional del Trabajo, es un instrumento que regula ciertos aspectos de la vida laboral o de la seguridad social, cuya ratificación impone al Estado miembro de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), una triple obligación: a) el compromiso formal de aplicar sus disposiciones, b) informar anualmente sobre ello y c) aceptar el control internacional de ésta aplicación, por su parte, las Recomendaciones solo establecen grandes principios rectores y, en la mayoría de los casos es un complemento de un Convenio.

Ahora bien, Fuentes (2009) menciona (entre otras), que respecto al tema de la seguridad social, los Convenios y Recomendaciones dictadas por la OIT, que destacan por su importancia, son a nuestra consideración, las siguientes:

Seguridad e Higiene en el Trabajo:

1) Disposiciones Generales

- a) Recomendación sobre la Prevención de los Accidentes de Trabajo No. 31, 1929.
- b) Recomendación sobre la Protección de la Salud de los Trabajadores No. 97, 1953.
- c) Convenio No. 155 y Recomendación No 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1981.
- d) Convenio No. 161 y Recomendación No. 171 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo. 1985.

2) Protección contra Riesgos Específicos

- a) Sustancias y agentes tóxicos: 1) Recomendación sobre el Saturnismo (mujeres y

niños) No. 4, 1919, 2) Convenio No 115 y Recomendación No 114 sobre la Protección contra las Radiaciones, 1960, y 3) Convenio No 139 y Recomendación No. 147 sobre Cáncer Profesional, 1974,

b) Peso Máximo: 1) Convenio No.127 y 2) Recomendación No 128 sobre el Peso Máximo, 1967.

3) Contaminación del Aire, Ruido y Vibraciones

a) Convenio No 148 y Recomendación No 156 sobre el Medio Ambiente de Trabajo-contaminación del aire, ruido y vibraciones-, 1977.

4) Protección de Determinadas Ramas de Actividad:

a) Convenio y Recomendaciones sobre la Higiene (comercio y oficinas), No 120, 1964.

b) Convenio No 167 y Recomendación No 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, 1988.

c) Convenio No 152

d) Recomendación No 160 sobre la Seguridad e Higiene en los Trabajos Portuarios, 1979.

5) Servicios Sociales, Vivienda y Tiempo Libre:

a) Recomendación sobre los Servicios Sociales No 102, 1956.

b) Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores No 115, 1961.

c) Recomendación sobre la utilización del tiempo libre no 21, 1924.

Seguridad Social

1) Normas Generales:

a) Convenio sobre la Seguridad Social-norma mínima- No 102, 1952.

b) Recomendación sobre la Seguridad Social-Fuerzas Armadas-, No 68, 1944.

c) Convenio sobre Igualdad de Trato-seguridad sociales- No 118, 1962.

d) Convenio No 157, 1982 y Recomendación No 167, 1983 sobre la Conservación de los Derechos en Materia de Seguridad Social.

2) Protección en las Diversas Ramas de la Seguridad Social:

a) Convenio sobre el Seguro de Enfermedad-industria-, No 24, 1927.

b) Convenio sobre el Seguro de Enfermedad- agricultura- No 25, 1927.

- c) Recomendación sobre la Asistencia Médica No 69, 1944.
 - d) Convenio No 130
 - e) Recomendación sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad, No 134, 1969.
- 3) Prestaciones en caso de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:
- a) Convenio sobre la indemnización por Accidentes de Trabajo-agricultura-No 12, 1921.
 - b) Convenio sobre la indemnización por Accidentes de Trabajo No 17, 1925.
 - c) Convenio sobre Enfermedades Profesionales No 18, 1925.
 - d) Convenio sobre la Igualdad de Trato- accidentes de trabajo-No 18, 1925.
 - e) Convenio sobre las Prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales No 121, 1964.
 - f) Recomendación sobre las Prestaciones en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales No 121, 1964

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece:

Artículo 86. “Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección.

Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines.

Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Artículo 87. “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. 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 garantice 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 trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”-

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) establece pues, tres deberes fundamentales que constituyen la contrapartida del derecho a la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo adecuado que tienen los trabajadores:

- A cargo del empleador, el deber de prevención (garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. Art. 87)
- A cargo del Estado, el deber de control y promoción de las condiciones y medio ambiente de trabajo (el Estado tomará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Art 87)

- A cargo de la Seguridad Social, el deber de seguridad, es decir, asegurar la protección en contingencias de riesgos laborales, entre otras

Por su parte la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medioambiente de Trabajo (LOPCYMAT (2005) en el Artículo 1 numerales 10, 11, 12, 13,14 expresa que:

Art 1: El objeto de la presente Ley es:

10. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
11. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
13. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
14. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Por su parte la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) establece en su Art. 156 lo siguiente: Art 156: “*El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos*”, garantizando:

- a) *El desarrollo físico, intelectual y moral.*
- b) *La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.*
- c) *El tiempo para el descanso y la recreación.*
- d) *El ambiente saludable de trabajo.*
- e) *La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.*
- f) *La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 155. Parte IV. Acción a Nivel de Empresa expresa en los Art. 6, 16, 17,18 y 19:

Artículo 6: La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 16:

- 1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- 3. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y*

biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

- 4. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.*

Artículo 17: Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18: Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19: Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- (a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;*
- (b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;*
- (c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;*
- (d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;*
- (e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;*

(f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Por otro lado, el registro de las enfermedades se realiza mediante un documento, de exclusiva elaboración por parte del médico tratante que se denomina Historia Médica, en donde han de anotarse y relacionarse todos los signos y síntomas que desencadenan el estado patológico desde sus inicios, relatada por el paciente, si está en condiciones de hacerlo, o, en su defecto, por los familiares y/o compañeros de trabajo presentes o conocedores del o de los cuadros clínicos determinantes.

Por su parte, el Código de Deontología Médica al referirse a la Historia Médica menciona:

Art. 170: El médico tiene derecho de propiedad intelectual sobre la historia médica y sobre todo documento elaborado sobre la base de sus conocimientos profesionales.

Art. 171: Las historias médicas deben ser elaboradas bajo la responsabilidad de un médico, quien aplica sus conocimientos y los completa con todos los recursos disponibles a fin de que constituyan documentos que además de orientar la conducción de un caso clínico puedan servir para estudiar la patología respectiva en cualquier momento. Para garantizar su buena confección y efectos la Dirección del Instituto Asistencial, en colaboración con el cuerpo médico debe ordenar un sistema de auditoría médica permanente, el cual servirá para evaluar la eficiencia de la atención médica y la corrección de los efectos anotados.

Art. 172: Las radiografías, exámenes auxiliares y todo otro documento que sean aportados por el paciente, bien en consultorio privado o en establecimientos públicos le deberán ser devueltos cuando éste los solicite. Es falta retener alguno

contra la voluntad del paciente.

2.4 De La Historia Médica Ocupacional

Es un documento fundamental y elemental del saber médico en donde se recoge la información confiada por el trabajador al médico y en el que se consigna el historial médico del trabajador, los factores de riesgo a los que estuvo expuesto en oficios anteriores, los factores de riesgo a los que está expuesto o se va a exponer, todos y cada uno de los actos médicos practicados con antelación, como pre-empleo, control periódico, cambio de puesto de trabajo post-accidente, reinserción laboral o por retiro y demás instrumentos de la anamnesis de la historia ocupacional y de la salud general, se expresan en ella el resultado del examen físico y de los exámenes complementarios si los hubiere, para obtener el diagnóstico médico de salud/enfermedad, de aptitud laboral. (Cossio 1996)

En la historia médica quedan escritas las recomendaciones impartidas, sean médicas o laborales, con especial significancia las limitaciones laborales o soluciones especiales ante un evento, y por último asentar la solicitud de fecha para la cita próxima y el enfoque de la investigación de esa próxima consulta.(Cossio 1996)

Las características fundamentales de la historia médica son:

- Ajustada a leyes y normas
- Cronológica
- Completa
- Descriptiva
- Ordenada
- Legible
- Fiel

2.4.1 Razones de la existencia de la Historia Clínica:

- ✓ Vigilancia Epidemiológica Herramienta que permite un adecuado registro para el seguimiento de la evolución y análisis de los factores de riesgo laboral y la

incidencia patológica en el trabajador.

- ✓ Laborales. Analizar un problema de salud y su probable relación con el medio ambiente laboral para la toma de decisiones funcionales y administrativas.
- ✓ Médico-legales. El instrumento privado reconocido o tenido legalmente por reconocido tiene entre las partes y respecto de terceros, la misma fuerza probatoria que el instrumento público en lo que se refiere al hecho material de las declaraciones, hace fe , hasta prueba en contrario, de la verdad de ésas declaraciones (Cossío 1996)

Es fiel testimonio de haber sido realizado:

- Control y vigilancia epidemiológica en Salud Ocupacional.
- Testimonio de atención por ocurrencia de un accidente (Común o de Trabajo)
- Testimonio de atención por el diagnóstico de una enfermedad (Común u Ocupacional)
- Patologías en General, pruebas médicas, de investigación.
- Base para Bioestadísticas (Incidencia y Prevalencia) de las patologías y eventos de Salud.
- Diagnósticos, discapacidad, tratamientos y recomendaciones.

Permite esclarecer, cuando está documentada la historia Médica Ocupacional:

- ¿Cuál fue la línea de base de salud?
- ¿Cuáles eran las opciones laborales o el acto condicionado médico posible?
- ¿Cuáles eran las recomendaciones y limitaciones laborales?
- ¿Las propuestas para la realización de otra (s) técnica (s) diagnósticas?
- ¿Qué previsiones laborales se adoptaron? (Seguimiento de los trabajadores y su relación de salud)

“La ausencia total de la historia clínica puede ser muy perjudicial”.

Probar las condiciones de salud del trabajador al momento de su ingreso y/o su evolución de salud sin historia es algo verdaderamente inaudito. Estaríamos hablando de la pérdida del chance de la prueba frustrada, aceptando además la omisión absoluta.

2.5 De la enfermedad ocupacional y sus riesgos.

En este sentido La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial No. 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005 establece:

Art. 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 establecidos 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.

En la LOPCYMAT (1986), el término aplicado fue Enfermedad Profesional, lo cual limitó, por una parte, la enfermedad a las profesiones y por otra parte dado a que existe en algunas oportunidades “un divorcio” entre la profesión que se tiene y el oficio que se ejerce –ocupación laboral- no era aplicable el término –profesional- textualmente porque la enfermedad no deriva directamente de la profesión, per se, pero sí del oficio y de las condiciones en que se ejerce. En la actualidad el enunciado ya elimina estos escollos, dándole una panorámica amplia al término.

El legislador, en el primer párrafo de la definición de “Enfermedad Ocupacional”, nos enmarca con amplitud lo siguiente:

- 1) ¿Quién es el sujeto?: El sujeto activo que padece la enfermedad es el trabajador o la trabajadora.
- 2) ¿Cuándo y dónde se enfermó?: en ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar.
- 3) ¿Por qué se enfermó?: por la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales.
- 4) ¿Qué se enfermó?: (Daño alguno de estos componentes) órganos, procesos bioquímicos, elementos enzimáticos, funciones fisiológicas y/o comportamiento.
- 5) ¿Cuánto tiempo?: en la variable de temporalidad la lesión puede ser:
 - ✓ Pasajera (temporal) y conduce a la curación o restauración anatómica y/o funcional
 - ✓ Permanente: no se produce la curación o restauración anatómica y/o funcional. En consecuencia nos encontramos ante una secuela patológica y lo que resulta particular, es que, a diferencia del accidente, en el cuál las lesiones en su mayoría se definen en corto tiempo, en la enfermedad el proceso generalmente no se detiene, aumentando el gradiente de lesión y el tiempo de convalecencia.

Por esto último, de la “temporalidad” el legislador se adelanta con paso firme, y cual coloso futurista, en pro del bienestar y calidad humana del trabajador, deja por sentada una base jurídica sólida e insoslayable como lo es el artículo.

De la responsabilidad del empleador o de la empleadora en las enfermedades ocupacionales de carácter progresivo

Art. 72: En aquellas enfermedades ocupacionales de especial carácter progresivo, en las cuales el proceso patológico no se detiene, aun cuando al trabajador o trabajadora se le separe de su ambiente de trabajo, la responsabilidad del empleador o de la empleadora continúa vigente, hasta que

pudiese establecerse su carácter estacionario y se practicase una evaluación definitiva. No se extiende dicha responsabilidad en el caso de que el estado patológico sea complicado o agravado por afecciones intercurrentes, sin relación con el mismo o sobreviniere el deceso por circunstancias igualmente ajenas a tal condición.

- 6) ¿Qué produjo?: Estados patológicos, en la más amplia expresión, contraídos o agravados.

Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven, en consecuencia a la ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, es una secuela concurrente a la enfermedad y debe tomarse en consideración como parte del tratamiento integral en la restitución de la salud y forma parte de los daños –daños colaterales- sufridos por el trabajador.

Estamos ante el caso de una enfermedad común, o defecto de órganos, procesos bioquímicos, elementos enzimáticos, funciones fisiológicas y/o del comportamiento, que se vea agravada por la condición de trabajo, desde ahora y en lo adelante queda enmarcada como *Enfermedad Ocupacional* y requiere el tratamiento legal, administrativo, organizacional y normativo igual que las enfermedades “contraídas con ocasión del trabajo”, las cuales en algunos países denominan “*Enfermedades Ocupacionales Puras*”.

Por lo tanto es una Con-causalidad pre-patológica con daño de salud preexistente (enfermedad común u ocupacional anterior) –no- tomada en previsión, que se encuentra agravada por la ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentran obligados a trabajar.

En el concepto legal de enfermedad ocupacional existen, entre otras, las siguientes doctrinas:

Teoría de la Responsabilidad Contractual. En el contrato de trabajo se le impone la obligación contractual al empleador de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores,

debiendo promover, vigilar, controlar, mantener la salud y en caso de afectación de la misma, restituirla.

Teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional: la carga de la prueba queda en la cabeza del empleador y, en definitiva, es la empresa la que debe soportar el riesgo que entraña la actividad industrial.

La teoría se funda en la “presunción de culpa o responsabilidad del empleador” que se deriva del hecho de que su industria genera riesgos- Presunción”*Juris tamtum*”

Teoría de la culpa. Se basa en que para responder por las consecuencias de un daño, es preciso haber actuado con dolo o con culpa del empleador.

Toda vez demostrado el daño y su etiología laboral el segundo paso, a quien corresponda, es investigar si el empleador incurrió en falta por:

Omisión. No admite prueba en contrario

Acción. Violación de leyes, normas o procedimientos

Teoría del riesgo de la autoridad. La responsabilidad resulta como una consecuencia de la subordinación que el contrato de trabajo impone al trabajador, con relación al empleador.

Si bien es cierto existe la subordinación, que el contrato de trabajo impone, existe también la previsión para proteger al trabajador de la –*Subordinación Forzada*- y se traslada al campo de la –*Subordinación Instruida*-, al obrar el legislador con prudencia y plasmar en siguiente articulado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el Título IV DE LOS DERECHOS Y DEBERES, Capítulo I, Art. 53: Ordinal 5 establece

Art. 53: Ordinal 5. Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la

actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador y empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o trabajadora.

Tomando este Art. 53 Ordinal 5 de la Ley en consideración, se puede intuir, que comienza a ser una –SUBORDINACION INSTRUIDA- en prevención cuando, en concordancia con la LOPCYMAT Art. 53, el empleador ha cumplido lo siguiente: “Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas”.

En el ejercicio del mismo tendrá derecho a:

- 1) Ser informados, con carácter previo al ejercicio de su actividad, de las condiciones en la que esta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas pueden causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.*
- 2) Recibir formación teórica y práctica, suficiente adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y, si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.*
- 3) Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de sus programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento y en la discusión y*

adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa o establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.

4) No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, pueden ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, a ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo con lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.

En resumen haber cumplido el empleador, entre otros deberes para con los trabajadores en lo siguiente:

- Informar con carácter previo al inicio de su actividad de todos los factores de riesgo laboral a exposición.
- Impartir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- Respetar la utilización del tiempo libre y el aprovechamiento del descanso.
- Crear e implantar y participar de los programas de vigilancia mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales
- Vigilar y hacer respetar que los trabajadores no sean sometidos a condiciones de trabajo peligrosas e insalubres.
- Establecer las normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes (“delegado o delegada de prevención”, el “Comité de Seguridad y Salud Laboral”, Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo”) que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en el ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción de 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.

En concordancia citamos lo mencionado por el Dr. Francisco Iturraspe (Deberes de Prevención y Seguridad del Empleador en el cuadro de la estructura jurídica del contrato de trabajo. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Edit. Pitágoras. Cap. 5. 2007) quién aporta al Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) lo siguiente:

Son deberes de los empleadores, entre otros, los siguientes:

- 1) Garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en los tratados internacionales suscritos por la República en la presente Ley, en las demás disposiciones establecidas en las Leyes, Reglamentos, Convenios Colectivos de Trabajo así como en los contratos de trabajo celebrados con sus trabajadores.
- 7) Garantizar la confidencialidad de los exámenes médicos y toda información relativa al trabajador y tomar todas las medidas necesarias para evitar que se comuniquen los mismos a otras personas u organismos sin el expreso consentimiento previo del trabajador debidamente informado de sus derechos al respecto.
- 8) Informar por escrito a los trabajadores y al Comité de Salud y Seguridad Laboral las condiciones peligrosas a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones ergonómicas adversas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Salud de los trabajadores.
- 10) Informar por escrito a los trabajadores de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto

de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

- 13) Elaborar con la participación de los trabajadores el Programa de Prevención y Promoción de la Seguridad y Salud Ocupacional, las políticas y los compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
- 14) Organizar y mantener los Servicios de Prevención y Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.
- 15) Incorporarse activamente a los Comités de Prevención, Seguridad y Salud Laboral establecidos en la presente Ley (Pág. 183)

2.6 Del Riesgo Ocupacional

Con referencia al riesgo tendremos que:

Riesgo. Es la probabilidad de ocurrencia de un suceso, situación en la que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda materializarse o potencialmente desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos.

Riesgo Ocupacional. Es la posibilidad/probabilidad de ocurrencia de un evento en el ambiente de trabajo, de características negativas (produzca daño) y con consecuencias de diferente gradiente de severidad; este evento puede ser generado por la condición de trabajo directa, indirecta o confluyente, capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como también daños a los materiales y equipos.

La calificación de su severidad o gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Peligro. Es la certeza (riesgo con GRAN probabilidad) de ocurrencia de un daño, en tiempo muy corto produciendo perturbación en la salud, daño a materiales, equipos o alteraciones de otros ambientes laborales, inclusive impacto en el medio ambiente externo. (La probabilidad de la ocurrencia es casi la certeza de la materialización del hecho a corto plazo).

Riesgo laboral Inminente. Es aquel riesgo que tiene las siguientes características:

- Que racionalmente resulte probable.
- Que se materialice en un futuro inmediato
- Que suponga daño grave a la salud de los trabajadores.

Factores de Riesgo. Si riesgo es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, factor de riesgo será el elemento o el conjunto de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y que pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador.

Los factores de riesgo se han clasificado en Cinco (5) grupos, sin que esto implique ninguna jerarquización o prioridad:

- Condiciones de Seguridad
- Medio Ambiente Físico del Trabajo
- Contaminantes químicos o biológicos
- Carga del Trabajo
- Organización del Trabajo.

Prevención Laboral. Es el conjunto de medidas, programa por el cual aplicando técnicas evaluadoras y analíticas, sobre los fenómenos desviados de la normalidad que puedan incidir en forma negativa o positiva en la salud del trabajador se logre disminuir o evitar los efectos negativos y potenciar los positivos.

Sempere (1998) refiere que el trabajo constituye una actividad peligrosa, en la medida en que el proceso de producción y transformación de bienes y servicios exige la interacción del hombre con un entorno que en ocasiones, de forma directa o indirecta, es susceptible de

influir negativamente en su salud. Es cierto que una afirmación semejante podría proponerse respecto de otros muchos comportamientos humanos, pero, en este caso se aprecian unos perfiles particulares que aconsejan la observación individualizada y permiten la identificación del riesgo profesional como una categoría autónoma.

- ✓ Por una parte la sofisticación de la actividad laboral, en aumento permanente, provoca la inmersión del trabajador en un universo de relaciones con sustancias, máquinas, fuentes de energía, etc. Completamente diferente a su hábitat natural, en el que se manifiestan los peligros comunes.
- ✓ Por otro lado la posición desde la que el trabajador interacciona con esos peligros también es peculiar, ya que se encuentra inmerso en una relación de dependencia. La existencia de instrucciones empresariales, fruto natural del poder de dirección, confiere unos perfiles propios a la relación entre riesgo y trabajo.

La conjunción de los dos factores permite afirmar que los peligros inherentes a la actividad productiva son distintos a cualesquiera otros a los que está expuesto el ser humano, y en coherencia con esa realidad, es oportuno que se les otorgue un tratamiento también particular en todos los órdenes, que ha de comenzar, en primer lugar, por su presentación diferenciada a cuyo efecto se utiliza la expresión “*riesgo laboral*”: esta especialidad tan acusada encuentra reflejo en el plano jurídico al más alto nivel, pues si la Constitución (en el caso de España) se refiere con carácter general a la protección del medio ambiente (Art. 45) y de la salud (Art. 43), cuando la amenaza a esos bienes proviene del entorno laboral se entiende necesario un tratamiento específico (Art. 40.2).

En definitiva, *en el entorno laboral se encuentran elementos con una capacidad intrínseca para causar daño, elementos peligrosos, y en la medida en que, dadas las condiciones en las que se produce su utilización o el trabajador está expuesto a ellos existe una probabilidad de que esa capacidad de dañar se materialice, aparece el riesgo. (Vid, por ejemplo, Art 2, apartados g y h, Directiva 98/24/CE).*

Esa probabilidad de los daños es susceptible de atribuirse tanto a las situaciones concretas en que se manifiestan como al agente que la causa, y en la LPRL española (Ley

de Protección de Riesgos Laborales) están presentes ambas posibilidades:

La primera opción se encuentra por ejemplo en el Art. 4.2 LPRL, que define el riesgo laboral *“como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”* y con mucha mayor claridad en el Art. 21 LPRL, dedicado a *“las situaciones de riesgo grave e inminente”*. La existencia de un tratamiento específico muestra que no todos los riesgos reciben idéntico régimen jurídico; para su diferenciación, se utilizan criterios horizontales y verticales, referidos los primeros a la naturaleza del agente que lo causa, y los segundos a la intensidad con que el peligro se manifiesta en un momento concreto, su gravedad, definida como la conjunción de dos elementos *“la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”* (Art. 4.2), distinguiendo incluso el caso extremo ya aludido, de *“riesgo laboral grave e inminente”* cuando *“es probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”*. (Art. 4.4)

2.7 Del deber de prevención

Vistas así las cosas, puede definirse entonces la prevención como *“el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”* (Art. 4.1), cabiendo concluir que la misión de la prevención es, precisamente, anular la posible incidencia del riesgo *“se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos “potencialmente peligrosos”, aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan”*.

El deber de protección reconocido en el Art. 14.2 LPRL supone que *“el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*. Esta obligación tiene un amplio alcance y es co-extensa al propio objeto de la Ley, ya que la protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo se realiza a través de la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades *“necesarias”* para evitar o disminuir los riesgos que puedan afectar a la salud o

integridad psicofísica del trabajador (Art. 2 LPRL). El carácter necesario de las intervenciones en esta materia presenta un rasgo de indeterminación que se manifiesta en la obligación empresarial de prevenir los riesgos laborales “*mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores*” (Art. 14.2 LPRL). La amplitud y la indeterminación configuran una obligación general de seguridad o, como expresamente acoge el Art. 15.1 “*un deber general de prevención*”, modulado por una serie de principios de prevención y por un conjunto de obligaciones contenidas a lo largo de la LPRL.

Esta ausencia en la fijación de medidas que deben ser adoptadas por el empresario no significa que la prestación no reúna el requisito de la determinación. La LPRL, lo mismo que la DM (Directiva Marco 89/391/CEE (Comunidad Económica Europea), no establece los límites de la obligación empresarial, pues la nota de generalidad viene dada por el carácter abierto que tiene la obligación de seguridad, configurada a partir de la realidad subyacente a la actividad empresarial y de los principios que rigen la acción preventiva, en particular los principios generales contenidos en el Art. 15.1 LPRL.

La obligación empresarial tiene un contenido complejo cuyas obligaciones están en clara correspondencia con los derechos de los trabajadores: *información, consulta y participación, formación de los trabajadores, actuación en situaciones de “riesgo grave e inminente” y vigilancia de la salud*, contenido que se amplía a la obligación de evaluar los riesgos y a la constitución de un sistema de prevención.

El deber general de prevención aparece modulado por los siguientes principios:

- ✓ Evitar los riesgos
- ✓ Evaluar los riesgos
- ✓ Combatir los riesgos en su origen
- ✓ Adaptar el trabajo a la persona
- ✓ Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro
- ✓ Planificar la prevención y protección contra los riesgos profesionales
- ✓ Anteponer las medidas de protección colectiva a la individual

- ✓ Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

En definitiva el avance científico provoca la incorporación al proceso productivo de variados elementos que pueden afectar negativamente a la salud de quienes interaccionan con ellos, pero, como es obvio, socialmente sería inaceptable un proceso tecnológico al que se uniera inescindiblemente una certeza de daños a los trabajadores, y la operatividad práctica de esos avances está asociada a su presentación en unas condiciones suficientes de seguridad.

Así se explica que necesariamente haya de tomarse en consideración, asignándoles un importante papel, a las que la LPRL (Ley de Protección de Riesgos Laborales) llama “*sociedades científicas*” (Art. 10.a) en concepto también presente en el Derecho Comunitario: vid. La Consideración núm. 19 de la Directiva 98/24/CE) y una buena muestra de ése sometimiento del progreso a las exigencias de la seguridad se encuentra en la denominada Legislación de Industria, que veta la incorporación a la producción de artefactos si no están dotados de los requisitos de seguridad, lo que ha llevado a que la más reciente normativa de Seguridad e Higiene haya incluido entre los sujetos a los que se dirige a fabricantes, importadores y suministradores (Art 41 LPRP).

La evaluación de riesgos exigida por la LPRL, tomada del Art 6 DM se muestra como la expresión moderna sustitutiva de lo que se venía conociendo como “*auditoría de seguridad*”, que abarca un conjunto de estudios y análisis de los riesgos susceptibles de afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. A través de estas actuaciones se identifican los elementos o instrumentos generadores de riesgos laborales que varían según las dimensiones y características del proceso productivo, de forma que pueden detectarse los efectos perjudiciales, en su caso, para la seguridad y salud de los trabajadores, proyectando así la actividad preventiva.

Ahora bien, la evaluación debe realizarse tomando en consideración por un lado, las condiciones de trabajo en sentido amplio (condiciones materiales y no materiales referidas al lugar y puesto de trabajo, así como a cualquier característica del trabajo), es decir, habrá una evaluación objetiva del mismo. Por otro lado, hay que evaluar las circunstancias personales del trabajador que va a ocupar dicho puesto con el fin de comprobar si es

sensible o no a los riesgos derivados de ése puesto (Art. 4.1 RSP). En definitiva, hay una evaluación objetiva de los riesgos derivados del puesto de trabajo que se complementa con una evaluación subjetiva centrada en la persona del trabajador, para determinar la interacción entre puesto de trabajo y trabajador, pero también de aquellos otros riesgos situados fuera del puesto de trabajo y que pueden incidir en la propia seguridad y la salud del trabajador. Por consiguiente, el objeto de la evaluación no solo son los puestos de trabajo, sino que habrá que considerar también todo elemento que tenga una interferencia potencial en la seguridad y salud del trabajador, incluidos aquellos cambios en las condiciones de trabajo y la incorporación de un trabajador a un puesto de trabajo que constituyen una alteración de las iniciales condiciones que motivaron la primera o la anterior evaluación (Art. 4.2 RSP). (Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997))

La LPRL remite a la normativa reglamentaria el desarrollo de la evaluación de riesgos (Art. 6.1.d), obligación que constituye un elemento clave de toda la actividad preventiva, incluida la organización que debe llevar a cabo dicha gestión, que soporta toda la política preventiva en la empresa. En efecto el RSP (Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) regula dentro de su Capítulo II la evaluación de los riesgos (Arts. 3 a 7) en sus distintos aspectos: concepto, alcance y contenido, y constituye una actuación previa a la gestión empresarial de los riesgos laborales, aunque incluye aspectos relacionados también con la gestión de riesgos, en la medida en que la frontera entre la una y la otra, no es, en la práctica, clara y diáfana. Es más, al efectuar una valoración de los riesgos, surgen propuestas sobre las medidas de control que deben adoptarse y, por consiguiente, sobre la gestión de los riesgos.

Por lo general, las actuaciones técnicas en materia de evaluación de riesgos se llevan a cabo por especialistas que lo son también en la gestión de estos últimos. Lo que si queda claro es que en la elaboración de las estrategias para determinar los posibles peligros y controlar los riesgos deben participar y ser consultadas todas las personas presentes en el lugar de trabajo: empresarios, directivos, trabajadores y sus representantes.

Pero la evaluación e identificación de riesgos debe ir seguida también de la de todos los trabajadores afectados por los riesgos que previamente se han determinado, si bien dicha identificación se limita únicamente a la interacción de los riesgos derivados del puesto de trabajo y a *“la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones”*. (Art. 4.1b RSP) (Reglamento de los Servicios de Prevención), limitación que contrasta con la extensión de la protección en la LPRL, a los trabajadores en general, incluidas otras personas cuya protección se contempla en los Arts. 21, 22, 25 y 29 de la Ley.

Dos núcleos temáticos hay que resaltar de la regulación del procedimiento de evaluación: por un lado, la llamada a la participación de empresarios y trabajadores en la evaluación de riesgos; por otro los aspectos técnicos dominan la evaluación, tanto por lo que se refiere a la determinación y cuantificación de los riesgos objetivos (los derivados de las condiciones de trabajo), como a la determinación de los riesgos subjetivos o evaluación de la salud de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la participación, se distinguen los planos individual y colectivo. A nivel individual, los propios trabajadores suelen ser los que mejor conocen los riesgos habituales de su puesto de trabajo, de ahí que el Art. 5.1 RSP obligue a tener en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre aspectos tales como la organización, características y complejidad del trabajo, las materias primas utilizadas y los equipos de trabajo y en general, sobre cualquier condición de trabajo, siempre que contribuya a una mejor valoración de los riesgos. Este deber se complementa con el derecho que tiene todo trabajador a efectuar propuestas para mejorar los niveles de protección de la empresa (Art. 18.2 LPRL), por lo que la formulación por el trabajador de tales propuestas en el marco del procedimiento de evaluación deberá tomarse en consideración por los órganos evaluadores. Cierra esta participación la obligación empresarial de consultar a los propios trabajadores, en ausencia de representantes, el procedimiento de evaluación a utilizar (Art. 3.2 RSP). A nivel colectivo, también existe esta misma obligación de consulta previa.

Como toda consulta el objeto y finalidad de este deber empresarial consiste en obtener y recabar de los trabajadores su opinión sobre las distintas materias que afectan a la seguridad y salud en la empresa y sobre las que el empresario debe adoptar las decisiones correspondientes. La consulta pasa a ser, pues, un vehículo a través del cual la representación de los trabajadores puede hacerse oír en la adopción de decisiones empresariales, aspecto relevante en la efectividad de la propia protección de la seguridad y salud en el trabajo. Aun cuando la consulta no condiciona la adopción empresarial, se muestra relevante para el proceso de decisión, sirviendo incluso de canal de negociación informal entre los trabajadores y el empresario, que puede conducir a la sunción de obligaciones de mayor alcance. Por último la consulta permite suministrar información mutua por las partes sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, que se revela eficaz también para el cumplimiento de otros deberes empresariales relacionados con la protección eficaz y permanente en la empresa.

En el mismo orden de ideas habrá que incluir en la representación de los trabajadores que ejerce el derecho de consulta a la representación especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo, prevista en la propia LPRL: los Delegados de Prevención, que son, en verdad, los representantes de los trabajadores más genuinos para desarrollar sus funciones y, entre ellas, la consulta con el empresario.

El Art. 38 LPRL, crea un órgano nuevo: El Comité de Seguridad y Salud (CSS). Es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Dicha figura recuerda al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, vigente desde 1944, si bien se cambia su denominación y se adapta a la terminología actual.

El CCS debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores, en correspondencia con la propia existencia de Comités de Empresas previstos en el ET. (Ley del Estatuto de Trabajadores).

Es un órgano paritario, por lo que ha de contar con igual número de miembros de representantes de trabajadores y de la empresa y, colegiado, por lo que sus decisiones deben

adoptarse por mayoría de sus integrantes.

El CSS está formado, por una parte, por los Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y, por la otra, por el empresario y/o sus representantes en igual número al de los Delegados de Prevención. El número total del CSS vendrá dado por el tamaño de la empresa o centro de trabajo y el número de Delegados de Prevención que legal o convencionalmente tengan asignados.

El Art. 39.1 de la LPRL faculta al CSS para participar en la elaboración y puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de los riesgos en la empresa. Para ejercitar esa competencia, se debatirán en el seno de dicho órgano, con carácter previo a la puesta en práctica y referido a la incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo, e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y de prevención, así como proyecto y organización de la formación de la actividad preventiva.

Se da entrada, pues, a dicho órgano paritario en este conjunto de materias directamente relacionadas con la prevención de los riesgos, si bien su función se limita a la participación en la elaboración, que consiste fundamentalmente en funciones asesoras.

El segundo núcleo temático sobre el que hay que reparar es el relativo a los aspectos procedimentales propiamente dichos, que se proyectan, de un lado, sobre la evaluación de los riesgos existentes, y, de otro, sobre la evaluación de la salud del trabajador, si bien estos últimos son tratados dentro de la vigilancia de la salud.

Este ámbito referido a los procedimientos de evaluación está dominado por lo técnico, si bien del RSP se desprenden varios requisitos que pueden reducirse a dos: seguridad en la elección del procedimiento y confianza en los resultados.

A pesar de este dominio de la técnica, manifestado en los diversos criterios de valoración, la evaluación de riesgos se rige también por lo obvio. En este sentido, el Art. 5.2 RSP incluye dentro de la misma la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos, en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin

necesidad de recurrir a esas pruebas o elementos de cuantificación.

Solo una vez que se han identificado los riesgos y los trabajadores afectados se estará en condiciones de iniciar la fase para analizar que riesgos pueden evitarse o eliminarse, como establece el Art. 5.1 RPS.

Finalmente aquellos riesgos que subsistan deben ser evaluados cuantitativamente para estimar su magnitud, pero esta evaluación no solo debe ser cuantitativa, como señala expresamente la norma reglamentaria, sino que debe atender también a criterios cualitativos por la singularidad del riesgo o la del trabajador afectado.

En resumen, atendiendo a un criterio material, la evaluación de riesgos es un proceso plurifásico de identificación y valoración de los riesgos y de identificación de los trabajadores afectados por dichos riesgos, para determinar las medidas concretas que deben adoptarse con la finalidad de eliminar neutralizar o reducir los riesgos puestos de manifiesto en la propia evaluación.

La LOPCYMAT-2005 estima de la misma manera los riesgos laborales y los tipifica explícitamente (Ver Anexos I- al W)

Mendoza (2009) considera que el trabajador en ejercicio de su derecho a la dignidad como persona, por razones religiosas (Ver Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, TSJ, Venezuela de fecha 14-08-2008, No. 1431, Magistrado Ponente Carmen Zuleta de Merchán, caso YOLIMA PEREZ CARREÑO, disponible en la página web del TSJ) o por cualesquiera otros motivos (por ejemplo la posibilidad de ser contagiado con el síndrome de inmunodeficiencia humana adquirida, (SIDA) podría negarse a que se le practicaran los respectivos exámenes de salud periódicos que establece el Art. 53 numeral 10 de la LOPCYMAT, en concordancia con el Art. 27 de su Reglamento Parcial, y , en materia de los trabajadores adolescentes los establecidos en los Arts. 96 y 98 (examen médico integral pre-empleo) y 105 (examen médico anual) de la Ley Orgánica de Protección para Niños, Niñas y Adolescentes, LOPNA, Venezuela) como ejercicio del derecho a la objeción de conciencia contenida en el Art. 61 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, CRBV, así como en el Art. 56, numeral 9 de la LOPCYMAT “respetar la libertad de conciencia” que señala:

“Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y manifestarla, salvo que su práctica afecte su personalidad o constituya delito. La objeción de conciencia no puede invocarse para eludir el cumplimiento de la ley o impedir a otros su cumplimiento o el ejercicio de sus derechos”.

2.8 De los tipos de exámenes practicados al trabajador

De presentarse este supuesto, el empleador tendrá consecuencias y pautas a seguir dependiendo del tipo de examen:

1. Examen Pre-empleo. La empresa u organización tiene derecho de su política de recursos humanos establecer parámetros para la selección del personal que aspira ingresar a laborar. En esta materia se valoran aspectos tales como: experiencia y formación en el área, habilidad verbal o numérica, capacidad supervisora etc.; dependiendo del cargo a desempeñar.

En el supuesto de la negativa del trabajador aspirante a someterse al respectivo examen médico, siendo este un elemento cualitativo “*sine qua non*” para determinar su ingreso cuyo resultado indica su aptitud física o psicológica para el puesto de trabajo que aspira, sería consecuentemente causal para excluirlo del proceso de selección o negarle el respectivo ingreso sin que pueda alegarse discriminación, pues se encontraría impedido el patrono en garantizarle la protección a su vida y salud como lo obliga el marco normativo vigente, por una posición unilateral del propio trabajador de nuevo ingreso.

2. Exámenes pre-vacacional y post-vacacional.

Estatuye la normativa laboral que los contratos de trabajo deberán hacerse preferentemente por escrito, sin perjuicio que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral (Art. 70 de la Ley Orgánica del Trabajo).

En dicho contrato se establecerán claramente los derechos y en especial los deberes que las partes tienen durante su desarrollo, pautando expresamente como una ratificación de lo establecido en la normativa legal, sin que pueda ser visto como algo cacofónico, la obligación por parte del patrono de realizar las evaluaciones médicas periódicas y el trabajador someterse a ellas.

2.8.1 Consecuencias Jurídicas para el patrono y el trabajador por causa de los exámenes médicos practicados

Una vez suscrito y el trabajador se negare a ser sometido a cualquiera de estas evaluaciones, pueden plantearse las siguientes situaciones:

- a) Consecuencias jurídicas para el trabajador: Podría el patrono alegar causa justificada para el

despido según el contenido del literal i) del Art. 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, derivado de la falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo, que pudiera poner en peligro la seguridad y salud laboral.

b) Consecuencias jurídicas para el patrono.

- 1) Presunción de salud a favor del trabajador. El Art. 35 del RLOPCYMAT establece una presunción *iuris tantum*, es decir, que admite prueba en contrario, en cuanto a que la inexistencia de la historia médica ocupacional del trabajador va a traerle como sanción al patrono que se presuman ciertos los alegatos de salud esgrimidos por el trabajador.
- 2) Imposición de sanciones. El patrono que no realice periódicamente a los trabajadores exámenes de salud preventivos; o, no desarrolle o mantenga un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales en el centro de trabajo, (el cual debe contener dichos exámenes periódicos), será considerado que incurrió en infracciones graves en materia de seguridad y salud laboral, estando sujeto en consecuencia a una sanción de multa de veintiséis(26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias por trabajador expuesto (numerales 16 y 18 del Art. 119 de la LOPCYMAT).

Y en materia de trabajo de adolescentes el patrono será sancionado por no realizarles los dos exámenes médicos previstos en la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNA) (El integral pre-empleo y el anual), acarreándole una multa de 60 a 120 unidades tributarias por cada adolescente afectado (Art 240 eiusdem); y asimismo quien admita un niño, niña o adolescente a trabajar en actividades contraindicadas en el resultado del examen médico integral, será sancionado con prisión de 6 meses a dos (02) años (Art. 256 eiusdem).

- c) Actuación del patrono. Por ello el patrono debe velar por la oportuna y veraz evaluación médica de sus trabajadores por intermedio del Servicio de Seguridad e Salud en el Trabajo, por lo que una negativa del trabajador a ser sometida a la misma puede acarrear consecuencias nefastas en su gestión empresarial.

La actuación debe dirigirse entonces, en un primer término, a concientizar al trabajador de las ventajas de los referidos chequeos médicos, pero, de persistir en la negativa, entonces pre-constituir pruebas que permitan una defensa para desvirtuar la presunción contenida en el ya citado Art. 35 del RLOPCYMAT o las sanciones del Art. 119 de la LOPCYMAT y el Art. 241 de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNA); como por ejemplo el levantamiento de un informe médico, o una acta suscrita por el médico y testigos (si es posible, con la presencia de los delegados de prevención), e inclusive por el propio trabajador renuente, si quisiera rubricarla; refiriendo tal situación.

2.8.2 Del examen de egreso

- 3) Examen de Egreso. Habiendo finalizado la relación de trabajo, se puede establecer como procedimiento administrativo interno la evaluación del ex-trabajador en el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, previo al pago de sus prestaciones sociales y demás conceptos laborales adeudados (así como en el sector público por imperativo normativo es necesario presentar la declaración jurada de patrimonio); pero solo como una orientación, mas no como elemento para negarle dicho pago, pues el mismo es un derecho laboral irrenunciable en cuanto a la inembargabilidad del salario y prestaciones sociales:

En fecha 7 de marzo de 1997, el Juzgado Tercero de Primera Instancia en lo Penal y de Salvaguarda del Patrimonio Público del Área Metropolitana de Caracas, condenó civil y penalmente al ciudadano.... por la comisión del delito de peculado doloso propio en grado de continuidad.

El 13 de agosto de 1997 esta sentencia fue confirmada en todas sus partes por el Tribunal Superior de Salvaguarda del Patrimonio Público quien ordenó remitir los autos al tribunal de la causa.

Como consecuencia de lo anterior, el 28 de abril de 1999, el Juzgado Tercero.... Dirigió el oficio No.... al Ministerio de Relaciones Interiores, para que le fuesen retenidos al ciudadano.... las cantidades que le correspondían por concepto de prestaciones sociales y otros emolumentos.

El 9 de junio de 1999 el mencionado ciudadano, debidamente asistido de abogado, interpuso acción de amparo constitucional contra el oficio señalado et supra alegando al efecto la violación de los derechos constitucionales contenidos en los arts. 49,68 y 87 de la Constitución de la República de Venezuela.

La sentencia sometida a consulta declaró con lugar la acción de amparo interpuesta por el accionante, en contra de la decisión del Juzgado Tercero de Primera Instancia en la Penal y de Salvaguarda antes mencionado, mediante la cual éste ordenó al Director de Personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, que “*retenga las cantidades que correspondan al actor por prestaciones sociales u otros emolumentos, a fin de que sean ingresados al Tesoro Nacional*”. Ahora bien, en el caso de autos, se configuró la lesión del derecho constitucional del accionante a la inembargabilidad de sus sueldos y prestaciones sociales, que puede verificar esta Sala sin necesidad de entrar a determinar las proporciones establecidas en la ley, ya que el acto impugnado ordenó la retención de todas las prestaciones sociales y demás emolumentos a favor del actor.

Así las cosas, debe este máximo Tribunal confirmar la sentencia objeto de la consulta, visto que, tal y como se señala et supra, fue lesionado el derecho constitucional del actor a la inembargabilidad del salario y prestaciones sociales y así se declara....(Subrayado propio) (Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo

de Justicia de fecha 15-3-2000 Ramirez&Garay, Tomo CLXIII, 2000:294-295).

En todo caso se recomienda de ser viable (pues en el caso de finalización de la relación de trabajo por muerte es de imposible ejecución), notificarle al trabajador en retiro su obligación de ser evaluado médicamente y, de presentarse su negativa o no ser localizado actuar en los términos ya indicados (actas, testigos, etc.)

2.9 Certificación Médico-ocupacional

En INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral) de conformidad con el numeral 15 Art. 18 de la LOPCYMAT, tiene entre sus competencias el calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente de un trabajador.

Para lograr comprobar, calificar y certificar el origen ocupacional de este tipo de afectación en la salud del trabajador de conformidad con lo establecido en el Art. 76 *eiusdem*, deben mediar:

1) Investigación de la presunta enfermedad o accidente de trabajo,

A cargo del Departamento de Higiene, Seguridad y Ergonomía de la Dirección de Salud de los trabajadores de cada región (DIRESAT), el cual se encuentra formado por un equipo multidisciplinario de profesionales tales como Ingenieros Higienistas Ocupacionales, y Técnicos Superiores en Higiene y Seguridad Industrial.

Estos son los encargados de visitar el sitio donde se produjo la lesión al trabajador, cuya actividad debe ser autorizada previamente por el Director respectivo de la DIRESAT o quien tuviere delegada dicha actuación por intermedio de una orden de trabajo, de la cual se levantará un informe técnico sobre las condiciones y las causas que pudieron ocasionarlas.

Este informe puede estar acompañado de fotografías, planos, mediciones ambientales, y cualquier otro tipo de material que sirva de sustento para las conclusiones respectivas.

2) Certificación Médico-ocupacional.

Que viene a constituir el informe final del médico ocupacional del INPSASEL, el cual tiene elementos y consecuencias jurídicas para cada caso.

2.10 Del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laboral (INPSASEL).

El INPSASEL como uno de los entes de gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, tiene toda una serie de competencias desarrolladas principalmente en los Arts. 18 y 16 de la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, respectivamente.

Para el cumplimiento de sus fines el legislador estableció la existencia de un Directorio, el cual, a tenor de lo dispuesto en el Art. 19 de la LOPCYMAT estará integrado por:

1. El Presidente o Presidenta del Instituto.
2. Un representante del Ministerio con competencia en materia de salud, es decir, el Ministerio del Poder Popular para la Salud.
3. Un representante del ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo; es decir, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.
4. Un representante del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (Art. 28 al 35 de la LOPCYMAT).
5. Un representante de las organizaciones sindicales más representativas:

.... quiere reafirmar la Sala, que la calificación de una organización sindical como más representativa responde a criterios objetivos definidos y desarrollados en el ordenamiento jurídico laboral.

Conforme a la legislación laboral patria (Venezuela) el “*indicador cuantitativo*” es el instrumento idóneo para calibrar la representatividad, que por demás, debe verificarse con un proceso de participación de los trabajadores tutelado en el Reglamento de la ley Orgánica del Trabajo intitulado como Referéndum Sindical (Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 17-06-2004, Magistrado ponente Omar Mora Díaz, disponible en la pág. web del TSJ).

Estas organizaciones deben tener como requisitos:

- a) Debidamente inscritas en el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.
- b) Cumplimiento de lo establecido en el Art. 430 de la Ley Orgánica del Trabajo (Por ejemplo las modificaciones de los estatutos).
- c) Cumplimiento del contenido del Art. 441 de la Ley Orgánica del Trabajo, 127 del

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y de la Resolución No. 3.538 de 2005, por la cual las organizaciones sindicales debían consignar ante las Inspectorías del Trabajo de la localidad donde realizaron su respectiva inscripción, informe detallado y completo de su administración (ver Sentencia de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 11-08-2005 No. 125 Magistrado ponente Luis Martínez Hernández, caso CONSEJO NACIONAL ELECTORAL, en recurso de interpretación del Art. 441 de la Ley Orgánica del Trabajo, disponible en la pág. Web del TSJ) y

- d) No tener vencido el periodo de Juntas Directivas (Arts. 95 de la CRBV, 434 y 435 de la Ley Orgánica del Trabajo y 128 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo).

En el caso de la Confederación se debe entender en los términos del Art. 463 de la Ley Orgánica del Trabajo, es decir, constituida por tres o más federaciones.

En Venezuela entre las principales confederaciones tradicionales tenemos: a) La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), fundada en el año 1936 con 2.500 sindicatos afiliados a nivel nacional, b) Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) fundada en el año 1964, conformada por siete federaciones nacionales y diez federaciones regionales, con un total aproximado de 350.000 trabajadores afiliados, c) Confederación General de Trabajadores (CGT) y d) Confederación única de Trabajadores de Venezuela (CUTV) nacida en el año 1964 de una escisión de la CTV conformada por 250 sindicatos.

Estos datos respecto al número de afiliados cambió ostensiblemente a partir del año 2002, cuando se crea la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNT) como antítesis del movimiento tradicional venezolano, la cual para el año 2006 agrupaba a más de 1.432.000 trabajadores y 1.325 sindicatos.

- 6. Un representante de las organizaciones empresariales más representativas. Al igual que la de los trabajadores debe estar debidamente inscrita en el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. En Venezuela las principales organizaciones patronales son: Federación de Cámaras de Industria y Comercio (FEDECAMARAS), Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA), Federación de Agricultores (FEDEAGRO), y Federación de Artesanos, Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIA) y,
- 7. Un representante de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.

El Presidente de INPSASEL tiene conferidas por ley una serie de atribuciones, de las cuales unas las ejerce unipersonalmente y en otras debe mediar autorización o aprobación del órgano colegiado (Directorio). Entre estas últimas el Art. 22 en su numeral 14 de la LOPCYMAT, establece:

“Son atribuciones del Presidente o Presidenta del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) las siguientes:

(...) 14. Conferir poderes para representar al Instituto en juicios o en determinados actos, convenios o contratos, previa autorización del Directorio. (Subrayado propio).

Esto implica en cuanto a la representación judicial del Instituto por intermedio de apoderados, la misma debe contar con la respectiva autorización del Directorio y ello debe quedar reflejado en el instrumento poder autenticado que sea otorgado.

Pero la legislación, la doctrina y la jurisprudencia han desarrollado toda una serie de consideraciones o principios que el reglamentista representado por el Poder Ejecutivo, investido de la potestad reglamentaria, debe cumplir para encuadrar su actuación en el marco del Estado de Derecho. En tal sentido (Lares 2001:88) las principales limitaciones de la potestad reglamentaria serían:

- a) Los reglamentos no pueden contener disposición alguna que colida con la Constitución.
- b) Los reglamentos ejecutivos no pueden alterar el espíritu, propósito o razón de la ley reglamentada. Deben, pues, respetar la letra y el espíritu de la ley reglamentada. Si el Poder Ejecutivo, al reglamentar una ley, se aparta de la finalidad perseguida por el legislador, el reglamento estará viciado de nulidad.
- c) El Poder Ejecutivo, en sus reglamentos, no puede establecer condiciones para el ejercicio de las garantías constitucionales.
- d) Ningún reglamento, sea ejecutivo o independiente, puede contener disposiciones contrarias a leyes dictadas por la Asamblea Nacional, ya que los reglamentos se hayan en condiciones de inferioridad jerárquica respecto a leyes formadas.

Estas consideraciones pueden resumirse en la frase clave: *“los reglamentos ejecutivos no pueden alterar el espíritu, propósito o razón de la ley reglamentada”*.

Aun los Reglamentos denominados vinculados por la doctrina, es decir, relacionados con una norma legal antecedente, no deben ser otra reproducción a escala de la ley que le sirve de base, pues ellos tienen por objeto complementarla o desarrollarla, teniendo en cuenta siempre su espíritu, propósito o razón. (Sentencia de la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia de fecha 01-06-94, Pierre 1994:78).

Pero se evidencia en el contenido del Art. 19 numeral 2 del RLOPCYMAT, entre las atribuciones del Presidente de INPSASEL, que “puede conferir poderes para representarlo en procesos administrativos y judiciales”, emitiendo el reglamentista condiciones de procedencia que el legislador expresamente estableció y que no pueden ser alteradas, transformando una decisión que se encuentra sujeta a la *intervención del órgano colegiado* en una *decisión unipersonal*.

De otorgarse, sin cumplir con los requerimientos establecidos en la LOPCYMAT, pudiera traer como consecuencia que el poder no tuviera eficacia en los términos de las normas adjetivas, pudiendo quedar desechado, con las consecuencias jurídicas que ello implica.

2.11 De los Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son aquellos trabajadores, elegidos por votación directa y secreta por sus propios compañeros de labores, que van a velar por la aplicación y vigencia de la normativa de seguridad y salud laboral.

El RLOPCYMAT establece una definición:

Art. 49: “*Los Delegados y Delegadas de Prevención son representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo*”.

Como antecedentes se encuentran la LOPCYMAT-1986, cuando se estatuyó el Comité de Higiene y Seguridad con la integración de representantes de los trabajadores (Art. 35); y la Decisión No. 584 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004) de la comunidad andina de naciones, en cuanto a la designación, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, de un trabajador delegado de seguridad (Art. 11, Literal j).

El Art. 50 de la LOPCYMAT establece las atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención y a tal efecto reza:

Art. 50: “*Son atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención:*

1. *Constituir conjuntamente con los representantes de los patrones o patronas el Comité de Seguridad y Salud Laboral.*
2. *Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y las trabajadoras con el objeto de*

tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o las autoridades competentes.

- 3. Participar conjuntamente con el patrono o patrona y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.*
- 4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo.*
- 5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.*
- 6. Asistir y participar en los procesos de formación, capacitación y coordinación convocados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.*
- 7. Recibir las comunicaciones de los trabajadores y las trabajadoras cuando ejerzan su derecho a rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo para proteger su seguridad y salud laboral, de conformidad con el numeral 5 del Art. 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).*
- 8. Presentar informe sobre las actividades realizadas en el ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).*

2.11.1 Del sigilo de los Delegados o delegadas de prevención

A tal efecto el Art. 53 del RLOPCYMAT establece que:

Art 53: “Al Delegado o Delegada de Prevención le es aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) en lo que se refiere a la prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación y procedimientos y, por otra parte estará obligado a guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación”.

2.11.2 Diferencias entre el Delegado de Prevención y el representante del empleador en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral en su naturaleza de *ente colegiado* (integrado por varios miembros y cuyas decisiones se toman por mayoría) y *paritario* (con representación de las partes de la relación de trabajo, es decir, de los trabajadores y del empleador), lleva a establecer cuáles son las principales diferencias

Cuadro No 10

Diferencias entre el Delegado de Prevención y el Representante del Empleador (RLOPCYMAT)

	DELEGADO DE PREVENCIÓN	REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR
Inamovilidad	Goza de inamovilidad	No tiene inamovilidad por ser representante del empleador, si bien puede gozar de estabilidad en el supuesto de trabajador de confianza (Arts. 45 y 112 LOT y 29, numeral 2 y 187 y siguientes de la LOPT) más no así para el trabajador de dirección (Arts. 42 y 112 LOT) y en todo caso dicha estabilidad deviene no por el hecho de ser representante patronal sino por el cargo ejercido dentro de la empresa
Nombramiento	Deriva de los resultados del proceso eleccionario donde participan los trabajadores del centro de trabajo	El nombramiento es potestad exclusiva del empleador
Revocatoria	Puede ser revocado por los propios trabajadores, al incurrir en alguna de las Tres (03) causales contenidas en los Art 44 de la LOPCYMAT en concordancia con el Art. 64 del RLOPCYMAT	El nombramiento puede ser revocado de forma unilateral por parte del empleador
Tiempo para la Revocatoria	La revocatoria sólo puede ser activada por ante el INPSASEL cuando haya transcurrido más de la mitad del periodo para el cual fue elegido y por solicitud de por lo menos el 20% de los trabajadores (Art. 65 RLOPCYMAT)	El nombramiento puede ser revocado por el empleador en cualquier momento y sin intervención del INPSASEL. En todo caso subsiste la obligación de notificarlo al INPSASEL dentro de los diez (10) días hábiles siguientes (Art. 74 RLOPCYMAT).
Cargo como Trabajador	Debe ser obligatoriamente trabajador del centro de trabajo donde aspire a ser elegido	Puede ser tanto trabajador de la empresa u organismo (representante del patrono, trabajador de dirección o de confianza) como cualquier otra persona ajena a la misma (Art. 71 RLOPCYMAT)
Remuneración	La remuneración devengada es la que deriva de la contraprestación del cargo que ejerce dentro de la empresa u organismo, sin tener derecho a obtener ingreso adicional por ser Delegado de Prevención	El aspecto remunerativo puede tener variantes: 1) Si es trabajador de la empresa su remuneración se deriva del cargo que ejerce dentro de aquella, 2) Si es trabajador de la empresa u organismo puede acordarse una remuneración adicional por la actividad extra a desarrollar dentro del Comité, 3) Si es ajena ala misma puede establecerse el pago de una dieta por asistencia a la reunión del Comité (sea ordinaria o extraordinaria) sin que la misma implique un pago de salario, o la existencia de una relación de trabajo o funcional según el caso.
Incompatibilidad de Cargos	No es incompatible el cargo simultáneo de Delegado de Prevención con el de Representante Sindical, en aplicación del principio de libertad sindical.	Es incompatible el cargo de representante del empleador, con ser parte del equipo multidisciplinario del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (sea propio o mancomunado) de la misma empresa u organismo.

Fuente: Mendoza Pérez, Luis E. (2011) “La LOPCYMAT, 100 preguntas, 100 respuestas. Edit. Vadell (104)

2.12 Del acceso a la información de salud de los trabajadores

Existen disposiciones normativas que regulan expresamente el acceso a la información por parte de los Delegados de Prevención. En cuanto al RLOPCYMAT se encuentra el Art. 27, el cual señala como regla general que los resultados de los exámenes de salud de los trabajadores son confidenciales frente a terceros, los cuales sólo podrían comunicarse a éstos, previa autorización del trabajador.

La excepción se encuentra plasmada cuando sea requerida por los Delegados de Prevención, las autoridades judiciales y de salud, y por los funcionarios de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y del INPSASEL, en cuyos casos la información requerida deberá entregarse de forma inmediata.

El Art. 51 *eiusdem* establece el derecho que tienen los Delegados de Prevención de solicitarle al patrono cualquier información, documentación e informes, incluyendo en ellos

como expresamente lo establece la norma, los relacionados con las condiciones de salud de los trabajadores.

De ello deben guardar confidencialidad y sigilo profesional, a tenor de lo dispuesto en los Arts. 45 y 43 numeral 2 de la LOPCYMAT, y 51 parte in fine del RLOPCYMAT.

Y en cuanto a la regulación contenida en la LOPCYMAT el Art. 43 establece dentro de las competencias atribuidas al Delegado de Prevención, que estos están facultados para tener acceso, con las limitaciones previstas en dicha ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones (numeral 2); a solicitar información al empleador sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos (numeral 3); y a solicitar al empleador los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes (numeral 4).

De todas estas normas debe hacerse un análisis de las consecuencias que las mismas pueden tener en la empresa u organización.

En un primer aspecto, el Art. 27 del RLOPCYMAT coloca a los Delegados de Prevención al mismo nivel que las autoridades administrativas y judiciales responsables o competentes para conocer de las situaciones en la materia en referencia, lo que trae como reflexión que el Delegado de Prevención no posee en la mayoría de los casos, la formación profesional ni la experiencia para manejar información tan delicada como es la de la salud de los trabajadores.

En un segundo aspecto y que reviste mayor gravedad, al indicar el Art. 51 *eiusdem* que el Delegado de Prevención tendrá derecho a acceder a cualquier información, documentos, e informes relacionados con las condiciones de salud de los trabajadores, podría ello interpretarse ya no sólo circunscrito a los resultados de los exámenes de salud, como lo indica el citado Art. 27 del RLOPCYMAT, sino también, por ejemplo, a la historia médica.

Estas disposiciones pudieran vulnerar disposiciones legales que protegen la información médica de los pacientes (aun cuando pudiera alegarse que no hay violación del secreto médico de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del Art. 47 de la Ley del Ejercicio de la Medicina, por cuanto la revelación se hace por mandato de Ley); e inclusive existe contradicción con el propio texto de la LOPCYMAT cuando en su Art. 43 numeral 11 señala como derechos de los trabajadores la confidencialidad de los datos personales de salud, siendo que éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador, debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes, sin que de modo alguno establezca la excepción de los Delegados de Prevención.

La situación empeora cuando pende sobre el patrono la posibilidad de sanción de carácter administrativo de multa por parte del INPSASEL de veintiséis (26) a setenta y

cinco (75) unidades tributarias por cada trabajador expuesto, al incurrir en una infracción grave según el Art. 119 *eiusdem en su numeral 16*, derivado de la negativa al acceso a la información contenida en los exámenes de salud preventivos.

Entre las posibles salidas recomendables de presentarse tal situación, en aras de salvaguardar la responsabilidad del patrono, del Servicio de Seguridad y salud en el Trabajo, y del propio médico ocupacional, sería siempre solicitarle al trabajador cuya información, documentos, e informes relacionados con las condiciones de salud se refiera, su aprobación por escrito autorizando que el Delegado de Prevención pueda acceder a tales documentos a efectos de cumplir con lo establecido en la Ley del Ejercicio de la Medicina: Art 47: “No hay violación del secreto médico en los casos siguientes: (...) 2. *Cuando el paciente autoriza al médico para que lo revele*”.

Según Casanova (2011) los órganos de las empresas encargados de las actividades de seguridad y salud laborales son fundamentalmente los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben ser constituidos y creados por los empleadores como una estructura dentro de su organización. Estos servicios, entre otras funciones, tiene las de “suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos...”. Siendo ello así, cabría preguntarse si los Delegados de Prevención están facultados para exigir a estos servicios que les sea entregada toda la información sobre la salud de los trabajadores, incluso sin su autorización. Debe tenerse en cuenta que tal información es confidencial y, bajo la Ley del Ejercicio de la Medicina (LEM) y el Código de Deontología Médica, se encuentra protegido por el secreto médico, el cual se encuentra consagrado en los Art. 46 de la citada Ley y 123 del referido Código.

El Art. 46 de la ley de Ejercicio de la Medicina (LEM) lo establece de la manera siguiente:

Art. 46: “Todo aquello que llegare a conocimiento del médico con motivo o en razón de su ejercicio, no podrá darse a conocer y constituye el secreto médico. El secreto médico es inherente al ejercicio de la medicina y se impone para la protección del paciente, el amparo y salvaguarda del honor del médico y de la dignidad de la ciencia. El secreto médico es inviolable y el profesional está en la obligación de guardarlo. Igual obligación y en las mismas condiciones se impone a los estudiantes de medicina y a los miembros de profesiones y oficios paramédicos y auxiliares de medicina” (Resaltado añadido)

Secreto médico que solo puede ser revelado bajo alguna de las circunstancias establecidas en el Art. 47 de la Ley de Ejercicio de la Medicina (LEM), entre las cuales se encuentran:

- Cuando la revelación se hace por mandato de ley.
- Cuando el paciente autoriza al médico para que lo revele.
- Cuando el médico, en su calidad de experto de una empresa o institución y previo consentimiento por escrito del paciente, rinde su informe sobre las

personas sometidas a exámenes del Departamento Médico de aquella.

Obviamente que esta autorización de revelación de secretos médicos, además de exigir la autorización del trabajador, se refiere estrictamente a la información que sea necesaria para rendir el informe y dirigida a las personas que deben conocerla para actuar en consecuencia (por ejemplo al Departamento de Recursos Humanos, que debe saber si un trabajador se encuentra física y mentalmente apto para cumplir con las funciones del cargo para el cual se le va a contratar o para continuar desempeñándolas).

Por tanto, ¿Pueden los Delegados de Prevención requerir la información médica de los trabajadores a los médicos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo? El RLOPCYMAT pretende responder esta pregunta de manera afirmativa, al disponer en su Art. 51 que:

Art. 51 (RLOPCYMAT) : “Los Delegados y Delegadas de Prevención tiene derecho a solicitar al patrono o patrona, así como a las personas u órganos responsables de las actividades de seguridad y salud en el trabajo del centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas, cualquier información, documentación e informes relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras. Estos están obligados a suministrarles dentro de los quince (15) días hábiles siguientes la información requerida, salvo que se trate de una situación que amenace o viole de forma grave los derechos humanos, la integridad personal o la vida de los trabajadores y trabajadoras o de un accidente o enfermedad, caso en el cual deberá entregarse la información de forma inmediata. Cuando se trate de información, documentos o informes relacionados con las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras, o de secretos de manufactura, fabricación o procedimientos, los Delegados y Delegadas de Prevención, deberán guardar la más estricta confidencialidad o sigilo profesional, sin perjuicio de la obligación de denunciar ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante las autoridades competentes, las condiciones inseguras o peligrosas que conciernen a los fines de promover y defender los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras”. (Resaltado añadido).

Pareciera así que el RLOPCYMAT autoriza (u obliga al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador) a entregar a los Delegados de Prevención de toda o cualquier información referida a la salud de los trabajadores. Esto con la sola garantía de un deber de confidencialidad a cargo de tales Delegados, cuya violación no tiene sanción alguna.

Pensamos (Casanova, 2011) que ello no es así, sobre todo por cuanto la LOPCYMAT no contiene un mandato expreso en esa materia, y en nuestro criterio, la disposición reglamentaria no es suficiente para satisfacer la excepción al secreto médico relativa al mandato legal que la prevea. Así, la información que podrían solicitar los Delegados de Prevención sobre la salud de los trabajadores debe, como mínimo, estar sometida a las mismas limitaciones aplicadas por la Ley del Ejercicio de la Medicina

(LEM) a los informes rendidos por los médicos de las empresas e instituciones sobre el estado de salud de sus trabajadores: (i) deben contar con la previa autorización del trabajador y (ii) debe limitarse estrictamente a la información que deben conocer los Delegados de Prevención para el cumplimiento de sus funciones; lo que en nuestro criterio limita el acceso de éstos al dictamen médico ocupacional sobre la aptitud física y mental del trabajador para el desempeño de las funciones de su cargo y, de ser el caso, a la existencia de limitaciones o recomendaciones médicas para la ejecución de las mismas. Información que les resulta necesaria a los Delegados de Prevención para verificar que el empleador ha establecido las medidas del caso y que el trabajador cumple con las limitaciones o recomendaciones. Promover mayor información médica que esta, en nuestro criterio, haría incurrir al profesional de la medicina en violación del secreto médico y a las sanciones contempladas en la Ley del Ejercicio de la Medicina (LEM).

Cuadro No 11
Notificaciones derivadas de accidentes de trabajo

	Institución	Plazo	Formato	Base Legal	Sanciones por incumplimiento
TRABAJADOR	El patrono o empleador	48 horas 2 días hábiles	Notificación por escrito	LOT Art. 564 RLOT Art 37	El patrono quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a las consecuencias de la falta de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica Art. 564 LOT Causal de despido Literal f) del Art. 102 LOT
E M P L E A D O R	INPSASEL	60 minutos	Declaración Inmediata	LOPCYMAT Art 73 RLOPCYMAT Art 83	LOPCYMAT Art 120, numeral 5 Disposición Transitoria Novena
	Comité de Seguridad y Salud Laboral	12 horas	Declaración Inmediata	LOPCYMAT Art 73 RLOPCYMAT Art 83	LOPCYMAT Art 120, numeral 5
	Sindicato	12 horas	Declaración Inmediata	LOPCYMAT Art 73 RLOPCYMAT Art 83	LOPCYMAT Art 120, numeral 5
	INPSASEL	24 horas	Declaración formal	LOPCYMAT Art 73 RLOPCYMAT Art 84	LOPCYMAT Art 120, numeral 6
	Comité de Seguridad y Salud Laboral	24 horas	Declaración formal	LOPCYMAT Art 73 RLOPCYMAT Art 84	LOPCYMAT Art 120, numeral 6
	Sindicato	24 horas	Declaración formal	LOPCYMAT Art 73 RLOPCYMAT Art 84	LOPCYMAT Art 120, numeral 6
	Inspección del Trabajo	Cuatro (04) días continuos	Notificación	LOT Art 565	LOT Art. 635
	IVSS	Cuatro (04) días continuos	Participación	RLSO Art 74 y 117 LOT Art 635	LSS Art 86 literal A numeral 1 y literal B numeral 4 y 87 numerales 1 y 2 LOT Art. 635

Fuente: Mendoza Pérez, Luis E. (2011) La LOPCYMAT, 100 preguntas, 100 respuestas. Edit. Vadell (85)
Normas legales

Cuadro No 12
Declaraciones derivadas de Enfermedades Ocupacionales

	Institución	Plazo	Formato	Base Legal	Sanciones por incumplimiento
TRABA JADOR	El patrono o empleador	48 horas Dos (02) días hábiles contados a partir del diagnóstico	Notificación por escrito	LOT Art. 564 RLOT Art. 37	El patrono quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a las consecuencias de la falta de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, Art 564 LOT Causal de despido literal f) Art. 102 LOT
E M P L E A D O R	INPSASEL	24 horas	Declaración Fomal	LOPCYMAT Art. 73	LOPCYMAT Art 120 numeral 6
	Comité de Seguridad y Salud laboral	24 horas	Declaración Fomal	RLOPCYMAT Art.84	LOPCYMAT Art 120 numeral 6
	Sindicato	24 horas	Declaración Fomal	Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)	LOPCYMAT Art 120 numeral 6
	Inspección del Trabajo	Cuatro (04) días continuos de diagnosticada la enfermedad	Notificación	LOT Art 565	En principio no tendría sanción por que el Art. 635 de la LOT sólo se refiere a accidente de trabajo, no a enfermedad ocupacional
	IVSS	Cuatro (04) días continuos	Participación	RLSS Art. 74 y 117 LOT Art 565	LSS Art. 86 literal A, numeral 1 y literal B, numeral 4 y 87 numerales 1 y 2

Fuente: Mendoza Pérez, Luis E. (2011) La LOPCYMAT, 100 preguntas, 100 respuestas. Edit. Vadell (86)
Normas Legales

2.13 De los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales

Casanova (2011) refiere que la LOPCYMAT-2005 gira en torno a los conceptos de accidente de trabajo y de enfermedad ocupacional: en cuanto a la necesidad de evitarlos, que es su objetivo fundamental, a cuyos efectos establece normas y mecanismos para su prevención y para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, así como en relación a los mecanismos de atención y asistencia al trabajador que haya sufrido una contingencia de origen ocupacional y la reparación del daño por él sufrido, sea que la materialización del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional se produzca a pesar del cumplimiento de la normativa y la implementación de los mecanismos sobre prevención y promoción legalmente exigibles, o que tal materialización se derive de su incumplimiento bien por parte del empleador o del trabajador.

Las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional están contempladas en los Arts. 69 y 70, respectivamente, de la Ley, de la siguiente manera:

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

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por el esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento o en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o 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 le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior”.

Art 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 trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos o 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”.

De las anteriores definiciones resalta que para que un accidente de trabajo o enfermedad sean considerados como de origen ocupacional, y por tanto dentro del ámbito de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Seguridad Social regulado por la LOPCYMAT-2005 y la posible aplicación del régimen de responsabilidad subjetiva de los empleadores

contemplado en dicha Ley, es indispensable que exista un vínculo entre la contingencia sufrida por el trabajador y el trabajo desempeñado. Debe indicarse desde ya que la existencia de tal vínculo solo significa su calificación como accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, y no de manera necesaria el establecimiento de responsabilidad subjetiva a cargo del empleador para lo cual se requiere de otras circunstancias adicionales. De allí que el interés fundamental de la Ley, ocurrida la contingencia, es otorgar la protección del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Seguridad Social a través de su Tesorería (que se subroga en la responsabilidad objetiva del empleador y lo libera de ésta) al trabajador que haya sufrido una contingencia de origen ocupacional, a cuyos efectos resulta suficiente su calificación como tal. (Resaltado añadido)

Cuadro No. 13
Responsabilidad Subjetiva del empleador según el Art. 130 LOPCYMAT-2005 y la jurisprudencia

ELEMENTOS	HECHOS	PRUEBAS
Existencia del daño	Existencia de una enfermedad o accidente	Certificación Médico-ocupacional del INPSASEL
Hecho ilícito	Conducta imprudente, negligente, inobservante, o imperita del patrono	Investigación de accidente o de la enfermedad ocupacional por el INPSASEL.
Relación de causalidad entre el hecho ilícito y el daño causado	Debe comprobarse que el daño es producto, un efecto consecuencial del hecho ilícito patronal	La concatenación de la certificación medico-ocupacional, y la investigación de accidente o enfermedad ocupacional, con la declaración de expertos (por ejemplo médicos y técnicos del INPSASEL, médicos del IVSS, médicos privados, tratantes etc.

Fuente: Mendoza Pérez, Luis E. (2009) “La LOPCYMAT, Un Enfoque Práctico”. Editores Vadell-Hermanos. Pág.. 57

Igualmente resulta relevante la equiparación efectuada por la ley como accidentes de trabajo de aquellos derivados de circunstancias donde el nexo entre el accidente y el trabajo desempeñado no existe o al menos no es directo. Así en los numerales 2,3, y 4 del Art. 69 la LOPCYMAT establece que se considerarán como accidentes de trabajo: los ocurridos en actos de salvamento cuando estén relacionados al trabajo: se entiende el salvamento o auxilio prestado por un trabajador de otros trabajadores ante situaciones de peligro o contingencias

determinadas o sobrevenidas “...en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo...”. El accidente sufrido por un trabajador en actividades de salvamento no tiene relación con el servicio para el cual fue contratado y, por tanto, no encaja en la definición que de accidente de trabajo contempla el primer párrafo del Art. 69 de la Ley, razón por la cual la Ley los equipara con el objetivo fundamental de que tales accidentes queden dentro de la esfera de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y bajo su protección el trabajador que lo haya sufrido.

2.14 Del accidente de trabajo “in itinere”

Los accidentes ocurridos en el trayecto hacia y desde la residencia del trabajador al trabajo, al considerar que los mismos ocurren en ocasión del trabajo, lo que se “... fundamenta en el supuesto de que el trabajador, de no tener que acudir a su puesto de trabajo desde su domicilio, o viceversa, no se hubiese accidentado “ (Bernal, 1996,143).

La LOPCYMAT vigente, a fin de evitar posteriores conflictos de interpretación, define una serie de reglas claras sobre el trayecto y circunstancia de tiempo y lugar para que un accidente “in itinere” sea considerado como accidente de trabajo. En este sentido dispone la referida norma que será considerado como accidente de trabajo el ocurrido “.... 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.

En relación a los parámetros establecidos en la citada norma(trayecto habitual, concordancia cronológica y concordancia topográfica) su antecedente en Venezuela se encuentra en la Sentencia de fecha 06 de mayo de 2004 de la Sala de casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) (caso :Jessica Fabiola Guevara vs. C.A. Cervecería Regional), en la cual además se define lo que ha de entenderse por concordancia cronológica y concordancia topográfica, disponiendo lo siguiente:

“... es pertinente señalar que se puede considerar como accidente de trabajo aquel que se produce en el trayecto de la residencia del trabajador a su sitio de labores y en el trayecto de regreso, antes y después de que haya comenzado la jornada de trabajo e independientemente de que se encontrara a disposición del patrono. Ello es lo que la doctrina ha denominado el accidente “in itinere”, accidente en el trayecto.

Ahora bien, como quiera que el accidente de trabajo “in itinere” se produce fuera del control directo del empleador, el mismo debe revestir ciertos requisitos indispensables para poder calificarlo como tal y que son:

- 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 este sentido debe asentarse que por regla general el camino habitual debe ser prudencialmente la ruta más directa, cómoda y corta...”
(Resaltado añadido).

Resulta claro que el criterio determinante para la calificación del accidente “in itinere” como de trabajo es la intención del trabajador de ir desde su residencia al trabajo y del trabajo a su residencia, es decir, el viaje debe estar destinado a estos fines, sin cuyo elemento se rompería la justificación de esta equiparación legal; debiéndole agregar que por residencia del trabajador debe entenderse la habitual o principal, y no cualquier otra.

Igualmente por trayecto debe entenderse el efectivamente iniciado por el trabajador desde su residencia al trabajo o viceversa, no bastando que el trabajador “haya iniciado acciones” para ir o venir de su trabajo, conforme lo ha establecido (sin competencia para determinar el origen ocupacional del accidente, que es del INPSASEL), la Unidad de Supervisión de Trabajo de la ciudad de Carúpano, Estado Sucre, que dio origen a un procedimiento de sanción (Expediente No. SUC/020/2007 iniciado conforme al Acta de Apertura de fecha 03 de mayo de 2007 por la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores Anzoátegui, Sucre, Monagas y Nueva Esparta del Instituto nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, aún no decidido).

Quedan algunas situaciones sin resolver por la Ley cuya determinación estará a cargo de los tribunales del trabajo o de los órganos administrativos encargados de su aplicación, como aquellas en las que el trabajador aún por razones a él imputables, se encuentra en la necesidad normal de no tomar el recorrido habitual (entendido este como la ruta más directa, cómoda y corta desde su residencia habitual al trabajo y viceversa). Se está, por ejemplo, ante el caso de trabajadores que trasladan a sus hijos al colegio, antes de dirigirse a su trabajo. En estos casos parece conforme a la Ley considerar el recorrido al que el trabajador se encuentra obligado, por razones distintas al trabajo pero derivadas de obligaciones morales, dentro de su trayecto habitual de trabajo, o viceversa, lo cual comportaría su consideración como accidente de trabajo ocurrido in itinere. Lo anterior no significa necesariamente que tal accidente comportará responsabilidad del empleador, sino que se encontrará cubierto por el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Seguridad Social.

Tampoco aclara la Ley y queda a cargo de los tribunales o autoridades administrativas, la valoración de la conducta del trabajador “... en la utilización del medio de transporte...” (López y Blasco, 2002,29) o en su selección que, cuando crean situaciones de peligro mayores o distintas a las que normalmente se encontraría expuesto el trabajador, ha sido considerado por la doctrina extranjera como causal de exclusión de la calificación del accidente sufrido en trayecto como accidente de trabajo (Bernal, 1996,143).

Los accidentes con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales como accidentes de trabajo, sujetos también a los requisitos de concordancia cronológica y topográfica antes referidos, habiéndose obviamente sustituir el concepto de residencia habitual por el del sitio donde el trabajador debía ir a cumplir con las funciones propias del cargo electivo sindical. No queda claro de la Ley si el accidente ocurrido en el trayecto entre el sitio donde el representante sindical cumplía sus funciones y su residencia sería un accidente “in itinere”.

2.15 De la definición de la enfermedad ocupacional

En relación a la definición de enfermedades ocupacionales, la LOPCYMAT-2005 a diferencia del sistema aplicado por la LOPCYMAT-1986 (Derogada) donde las enfermedades ocupacionales (profesionales) eran aquellas que se correspondían con la definición del Art. 28 de la misma y señaladas por “... *la reglamentación de la presente Ley, y en lo sucesivo se añadiesen al ser aprobada su inclusión por el organismo competente...*”, la nueva normativa contempla en su Art. 70 un sistema mixto, siendo enfermedades ocupacionales aquellas que se correspondan con la definición dada en la misma, contemplando que los estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades establecida en las Normas Técnicas de dicha Ley y las que en lo sucesivo se añadiesen 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 Salud, se presumirán como de origen ocupacional. Por lo tanto no será necesario que la enfermedad esté listada para que sea considerada como ocupacional, sino que la misma se corresponda con la definición de enfermedad ocupacional, lo cual deberá ser probado, excepto que se encuentre listada, en cuyo caso se presume su origen ocupacional.

Este sistema evita la necesidad de distinguir entre “enfermedades profesionales” y “enfermedades del trabajo” (López y Blasco, 2002, 30) distinción elaborada a los efectos de evitar que, al no estar listadas estas últimas, sean consideradas como de origen “común”; o la necesidad de considerar estas enfermedades no reconocidas como ocupacionales pero adquiridas en ocasión del trabajo como accidentes de trabajo a los fines de otorgar a los trabajadores que las sufran la protección especial de la materia, tal como lo expone Bernal (1996, 476), al señalar que en España “Conocido es que, a los efectos legales, no todas las enfermedades causadas por el trabajo pueden ser declaradas como profesionales: este reconocimiento precisa que la enfermedad reúna “... *los requisitos marcados legalmente. No obstante, la enfermedad adquirida a consecuencia del trabajo... que no presente estas... condiciones, podrá ser considerada como accidente laboral*”.

2.16 Esquema Preliminar de la Investigación

ANEXO "D" CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES/MESES	MAY				JUN				JUL				SEPT				OCT			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Selección y delimitación del problema																				
Revisión selección y recolección del material bibliográfico																				
Consulta con el Profesor Asesor																				
Elaboración y aceptación del Proyecto: Profesor y Universidad																				
Consulta con el Profesor Asesor																				
Elaboración, validación y ajuste del instrumento																				
Ordenamiento y sistematización de la Información																				
Desarrollo del esquema de investigación																				
Consulta con el Profesor Asesor																				
Análisis e interpretación de la información																				
Consulta con el Profesor Asesor																				
Redacción de la 1ra versión del Informe																				
Revisión del Informe Final por el Profesor Asesor																				
Mecanografiado y Encuadernación. Versión Definitiva																				
Entrega del Informe Final para Evaluación																				

2.17 Del modelo de matriz de análisis cualitativo

- I. Analizar el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, antes del establecimiento de la relación laboral entre las partes**

Derecho Nacional

LOT (1936) Art. 122 (Condiciones del Trabajo)

LOT (1936) Art. 123 vigente hasta 1990, establece que el patrono estará obligado a tomar las medidas que sean necesarias a fin de que el trabajo se realice en las condiciones expresadas en el anterior de la LOT.

LOTTT (2000). Art. 156

LOPCYMAT-1986. Art. 33

(LOPCYMAT (2005) en el Artículo 1, numerales 6-14. Y Arts. 53, 70, 72,94, 95, 96,97, 119,120, 129, 130,131.

LSSO (Ley del Seguro Social Obligatorio)

LOSSS. Art. 96

Categorías de Riesgos para el cálculo de cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 94 LOPCYMAT-2005)

Categorías de Riesgos para el cálculo de cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 94 LOPCYMAT-2005)

Código Civil.

- II. Analizar el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, durante la relación laboral entre las partes

Derecho Nacional

(LOPCYMAT-2005)

TIPO DE RESPONSABILIDAD PECUNIARIA DEL EMPLEADOR	BASE LEGAL
Responsabilidad Objetiva por daños materiales	Teoría de Riesgo Profesional LOPCYMAT Numeral 5, Art. 1
Responsabilidad Objetiva por daños morales	Teoría de Riesgo Profesional Código Civil Art. 1.193
Responsabilidad Subjetiva por daños morales bajo la LOPCYMAT-2005	LOPCYMAT 2005, Art. 130 , párrafo cuarto (El trabajador debe probar la culpa, el nexo causal y afectación de la secuela)
Responsabilidad Subjetiva por daños materiales bajo la LOPCYMAT-2005	LOPCYMAT-2005, Art.130 numerales 1-6 Código Civil Art.1.185 (El trabajador debe probar la culpa, el nexo causal y afectación de la secuela)
Responsabilidad Subjetiva por daños materiales en exceso de la LOPCYMAT-2005	Código Civil Art. 1.185 (El trabajador debe probar la culpa, el nexo causal y cuantía de los daños materiales realmente sufridos, los cuales deben exceder de lo establecido por la LOPCYMAT-2005 Art. 130)

Fuente: Casanova S., Francisco A, Andrade Monagas, Ignacio. (2011) *“Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Cumplimiento y Responsabilidades. Análisis y Experiencias 2005-2010 “*. Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA) (PAC). (196,197) y Elaboración Propia.

III. Analizar el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, previo al cese de la relación laboral entre las partes

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE CONDICIONES DE PREVENCION Y RIESGO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE ACUERDO A LO ESTIPULADO EN LA LEY ORGANICA DE PREVENCION CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT-2005)

AUTO AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LEGALES DEL EMPLEADOR EN VENEZUELA

FUENTE: Cabrera Conde, Frederick. *“Manual práctico sobre obligaciones legales del empleador en Venezuela”*. Capítulo II. Obligaciones fiscalizadas por la inspección y el DIRESAT del INPSASEL (SALUD LABORAL-LOPCYMAT) (331,336) Editorial Retina. Cuarta Edición. Caracas, Venezuela 2015

Elaboración Propia.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. Nivel y Tipo de Investigación

Metodológicamente el presente trabajo se ubica en una investigación teórica que ofrece la ventaja de precisar elementos empíricos del tema, a través de investigar en los textos legales, jurisprudenciales, doctrinales y otros documentos, analizados fundamentalmente con sentido crítico y temático, esto es, a través de los variados aspectos como han sido considerados en su oportunidad por los estudiosos de la materia. Lo anterior configura una investigación analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una amplia revisión bibliográfica. En tal sentido y de acuerdo a los objetivos establecidos, la investigación será de tipo documental a un nivel descriptivo.

Documental, entendiéndola como la define la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006) y esta es:

... el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor (p. 12).

Tendrá un nivel descriptivo tomando como base lo que dice Escorcía (2009) porque permite:

“...analizar e inventariar características de fenómenos, objetos, problemas de estudio para definir su naturaleza. Se proponen conocer un grupo de fenómenos homogéneos u objetos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura lógica o comportamiento. No se ocupan de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un modelo teórico definido previamente (Tipos de investigación, párrafo. 3).

Como complemento y por constituir una modalidad de la investigación documental, se empleará la investigación bibliográfica, de acuerdo a las consideraciones de Alfonso (1999), quien la define como:

... el proceso de búsqueda que se realiza en las fuentes impresas con el objeto de recoger la información en ella contenida, organizarla sistemáticamente, describirla e interpretarla de acuerdo con procedimientos que garanticen la objetividad y la confiabilidad de sus resultados, con el fin de responder a una determinada interrogante o llenar alguna laguna dentro de un campo de conocimiento (p. 30).

Lo anteriormente señalado será reforzado con el uso del análisis de contenido de naturaleza cualitativa, análisis comparativo y la construcción de sistemas de categorías, clasificación de casos, inducción y síntesis. Ello permitirá hacer un análisis deductivo-inductivo para así cumplir con los objetivos planteados.

3.1 Preguntas de la investigación

- **¿ En qué consiste el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, antes del establecimiento de la relación laboral entre las partes "**
- **¿ En qué consiste el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, durante la relación laboral entre las partes "**
- **¿ En qué consiste el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, previa al cese de la relación laboral entre las partes "**

3.2 Operacionalización de las preguntas (Ver anexo “A”)

3.3 Técnica e Instrumentos de recolección de información

Al Tomar como base los objetivos dl presente trabajo, el cual es documental a un nivel descriptivo, donde se pretende analizar la obligatoriedad del cumplimiento del deber empresarial de prevención para la disminución del riesgo laboral en las empresas, las técnicas que se utilizarán serán las propias de la investigación documental, de ellas se pueden mencionar: El análisis de contenido de naturaleza cualitativa, la observación documental, la lectura evaluativa y la técnica del resumen.

La información recolectada y su sistematización se hará mediante el análisis de contenido de naturaleza cualitativa, para ello se seguirá lo estipulado por Krippendorff (como se cita en Hernández, Fernández y Baptista, 2006), quien afirma que el análisis de contenido es “... una técnica de investigación para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto” (p. 356). Ello hace necesario diseñar como instrumento una matriz de análisis de contenido cualitativo (anexo “B”) la cual servirá para registrar y analizar el contenido de la información recolectada, así como también para definir claramente el universo a analizar, las unidades de análisis y sus respectivas categorías.

Para asegurar la validez del instrumento en su versión inicial, se someterá a la consideración de tres (03) expertos en contenido, los cuales serán seleccionados tomando en cuenta las siguientes características: Conocimientos, experiencia docente, experiencia laboral y obras publicadas; quienes entre otras cosas consideraran: El contenido, la secuencia lógica del orden de las ideas, si estas a su criterio permiten recolectar información que facilite cumplir los objetivos del trabajo y finalmente el vocabulario, en cuanto a que su contenido sea entendible.

En cuanto a la observación documental, para Balestrini (2006) esta se utiliza “... como punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura

general de los textos, se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para esta investigación” (p. 152).

Por otro lado la lectura evaluativa según Alfonso (1999) se entenderá como aquella lectura que “... es esencialmente crítica, pues, no se trata sólo de comprender el pensamiento de un autor, sino de valorarlo. En ese sentido, se puede decir que la lectura que se realiza para la recolección de los datos tiene un carácter sumamente complejo, ya que la misma constituye el nivel más difícil que puede alcanzarse en la actividad de leer” (p. 115) y la técnica del resumen, según esta autora estará entendida como “... la exposición condensada de un escrito en el cual se refleja fielmente las ideas expresada en el texto original, su extensión es variable, pues puede referirse desde un párrafo hasta un libro” (p.117).

Como instrumento de refuerzo para facilitar la recopilación y clasificación de la información, se utilizarán fichas de trabajo, las cuales permitirán una mejor organización de la información extraída de las fuentes consultadas, pudiéndose utilizar adicionalmente entre otras, la técnica del subrayado, la técnica de asociaciones y correlación de cuadros y gráficos.

3.4 Análisis e Interpretación de la Información

Uno de los aspectos más resaltantes de esta investigación será la clasificación de la información, ésta se realizará tomando en cuenta las preguntas de la investigación, aspectos centrales de la demostración, para el logro de los objetivos. Como se dijo anteriormente se partirá de la lectura evaluativa, del resumen lógico y fichas de trabajo. Los datos serán clasificados en conjuntos parciales y subordinados, de acuerdo con la relación lógica que exista entre ellos, en tal sentido y como se afirmó en con anterioridad, esta se materializará a través del análisis de contenido de naturaleza cualitativa.

En cuanto al análisis en general, para Fernández (como se cita en Alfonso, 1999) será entendido como “... un proceso mediante el cual, usando un conjunto de informaciones pertinentes como elementos de juicio, raciocinamos con la finalidad de descubrir causas, efectos, cualidades, motivos, posibilidades, riesgos, etc., como base para

la acción o para el conocimiento de una situación” (p. 146).

En tal sentido la información se someterá a un análisis externo e interno. Para Duverger (como se cita en Alfonso, 1999, p. 147), el análisis externo

... estudia el contexto al cual pertenece el documento, a fin de precisar su autenticidad. Asimismo, busca determinar su resonancia.... La autenticidad se refiere a la precisión de que un documento es exactamente lo que se supone y que su autor es el que figura como tal. La resonancia esta referida al análisis de la influencia del documento.

Sobre la aplicación del análisis interno y de acuerdo a los autores referidos, estará:

... referido al estudio del contenido. Se trata de un análisis de carácter racional y subjetivo. Se dice que es racional porque resume los rasgos fundamentales del documento conectándolos con sus aspectos secundarios y estableciendo una relación lógica entre las ideas. Tiene carácter subjetivo porque el que estudia el documento lo interpreta y, aun cuando esa interpretación pueda hacerse con la máxima objetividad posible, está condicionada por una serie de factores como son ideología, talento, prejuicios, etc., del investigador (p. 147).

El análisis jurídico de la información será de acuerdo al argumento a maiore ad minus (De mayor a menor), este argumento tiene por base el adagio latino "Qui potest plus, potest minus" (Quien puede lo más, puede lo menos), argumento que según Klug (como se cita en Perdomo, 1988) consiste en:

... *“tener por ordenado o permitido de manera explícita, que se haga algo menor de lo que está ordenado o permitido expresamente por la ley; si está permitido por ejemplo, divulgar en forma impresa los actos verídicos de las sesiones del parlamento, entonces háyase sobreentendido a fortiori, que se permite hacer lo oralmente, puesto en la divulgación oral es menor que la impresa”* (p. 83).

Del análisis progresivo de la información estudiada surgirán las conclusiones y recomendaciones, las cuales serán evaluadas y perfeccionadas a través de un proceso de síntesis, lo cual se entenderá como la recomposición de las partes o elementos de un todo que el análisis había separado, para integrarlas en una unidad coherente y con sentido pleno, que conducirá a conclusiones finales, racionalmente fundamentadas.

3.5 Factibilidad

Se estima que esta investigación es viable, por cuanto se dispone de los recursos humanos y materiales necesarios, además es posible la obtención de la información así como también su clasificación, elaboración, análisis e interpretación y presentación de los resultados. La inversión estimada será por cuenta del investigador, se ejecutará de acuerdo con el cronograma de trabajo (anexo “D”) y al siguiente presupuesto

Cuadro No 14

Presupuesto estimado	
Concepto	Monto en Bs. F
Papelería en general	150.000
Transcripción	400.000
Fotocopias y bibliografía diversa	800.000
Encuadernación	150.000
Viáticos y pasajes	3.000.000
Total estimado	4.500.000

Fuente: Elaboración Propia.

3.6 Consideraciones Éticas y Legales

El investigador manifiesta que conoce tanto el marco jurídico de la Universidad Católica “Andrés Bello” referido a la elaboración y presentación del Trabajo Especial de Grado como el del manejo de la información en general y en particular sobre aquella que va referenciar en la investigación, comprometiéndose a respetarlos conforme a los valores éticos de esta institución.

Los autores y tesis precedentes mencionados en este Trabajo Especial de Grado y sus correspondientes comentarios textuales, son acompañados de la correspondiente referencia bibliográfica así como sus citas, comentarios, conclusiones, recomendaciones, esquemas, cuadros sinópticos, gráficos explicativos y/o cualquier material mimeografiado o impreso que sea utilizado para la mejor y correcta comprensión de las respectivas ideas y sus correspondientes análisis.

De igual forma son respetadas y mencionadas en el presente Trabajo todas las referencias bibliográficas que se consideren pertinentes para respetar el o los correspondientes derechos de autor de toda la documentación citada y usada durante la elaboración y análisis del mismo.

Los cuadros y gráficos mencionados en el presente trabajo, sean reproducidos o de elaboración propia en base a un determinado texto o material previamente impreso es debidamente mencionado al pie del precitado cuadro o gráfico con la fuente responsable.

El articulado de las leyes cualquiera sea su estatus kelseniano, reproducidas total o parcialmente en el presente trabajo, son copiadas de forma textual y fidedigna, tal como aparecen en el documento original (Gaceta Oficial, Decreto, etc.), con los correspondientes llamados que indican de manera inequívoca su origen y procedencia.

Las conclusiones y recomendaciones presentadas son responsabilidad del autor del presente Trabajo Especial de Grado y son producto de su interpretación personal y final, previa la correspondiente investigación documental y de campo realizada, con la anuencia del tutor asignado.

El presente Trabajo Especial de Grado pretende contribuir modesta pero decididamente al desarrollo de la comprensión del Derecho Laboral, en el marco internacional y bajo la óptica de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005).

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Programa de Seguridad y Salud Laboral

Se demostró que el Programa de Seguridad y Salud Laboral constituye una herramienta que ayuda a activar los mecanismos de prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales siempre y cuando se desarrolle en función de las particularidades del centro de trabajo, con un modelo de participación activa de los Delegados de Prevención y los trabajadores que con su experiencia aportan los insumos que generarán una identificación de los procesos peligrosos existentes y sus efectos sobre la salud.

Notificaciones de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas, inseguras e insalubres por puestos de trabajo

En conclusión y referente a las notificaciones de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas, inseguras e insalubres por puestos de trabajo, existe un cierto nivel de cumplimiento con el deber de informar y orientar al trabajador sobre los riesgos asociados a su puesto de trabajo. No deja de notarse una cierta apatía del trabajador o trabajadora para leer y firmar la notificación. Por otro lado también existe el incumplimiento del empleador para la notificación de los riesgos a todos los trabajadores. Al momento de la elaboración de la presente tesis el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) saca a la luz una nueva norma técnica NT-003-2016, con el objeto de regular la organización, conformación, clasificación, registro y funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, elemento fundamental de la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo en las entidades de trabajo. Por tanto puede tratarse de ejercer un mejor y más efectivo control y adecuado cumplimiento, en mayor grado, por parte de las empresas de todo lo expresado en la LOPCYMAT-2005.

El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laboral y sus Normas Técnicas

El INPSASEL no dispone de una metodología uniforme para la elaboración de formatos y contenido de una notificación de riesgo. Consideramos que se encuentra en fase de reorganización y mejor aplicabilidad de lo contenido en la LOPCYMAT-2005 y todas sus normas técnicas, incluyendo la mencionada Norma Técnica NT-003-2016.

En la Norma Técnica (NT-03-2016) se estipula que el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) debe estar adscrito a la máxima instancia de dirección de la entidad de trabajo, y sus decisiones son de obligatorio cumplimiento para los patronos y trabajadores.

Los patronos y patronas, cooperativas u otras formas asociativas de carácter productivo o de servicio, deben organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Propios o Mancomunados, los cuales tienen como objetivo primordial la promoción para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud y a la integridad personal de los trabajadores y trabajadoras, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Todos los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Mancomunados, deben contar con los siguientes profesionales:

- a) Un (1) médico o médica ocupacional o profesional de la medicina con experiencia en salud de los trabajadores.
- b) Un (1) enfermero o enfermera.
- c) Un (1) ingeniero industrial, ingeniero en seguridad industrial, técnico en seguridad industrial, técnico en administración de desastres, gerencia industrial o profesional con carreras afines.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las funciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial, tendrán que:

1. Elaborar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras. Someterlo a la revisión y aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral. A estos efectos, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecerá un cronograma para la elaboración del mismo.
2. Promover, ejecutar, supervisar y evaluar del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación efectiva de los delegados y delegadas de prevención, trabajadores y trabajadoras.
3. Elaborar las notificaciones de los **principios de la prevención de las condiciones peligrosas, inseguras e insalubres por puestos de trabajo**. Estas notificaciones deben contemplar al menos lo siguiente:
 - a) Descripción de las tareas inherentes a cada actividad del puesto de trabajo.
 - b) Identificación por cada tarea de las condiciones peligrosas, inseguras e insalubres a las que estarán expuestos los trabajadores y trabajadoras.
 - c) Identificación de los agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos condiciones disergonómicos y psicosociales generadores de las condiciones peligrosas, inseguras e insalubres.

Es de hacer notar que a pesar de que se ha hecho un esfuerzo por normalizar y reglamentar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, prueba de ello es la Norma Técnica NT-03-2016 antes mencionada, sin embargo se requiere de mucha insistencia para reunir periódicamente al Comité de Seguridad y Salud Laboral en las empresas. Ello aunado a la dificultad que representa el no disponer de Delegados de Prevención suplentes, en caso de despido, enfermedad, incapacidad, traslado etc. que impida que un trabajador pueda seguir ejerciendo dicha función, hecho que haría además el que se pierda toda la preparación y capacitación de este tipo de personal.

En función de lo antes expuesto nos permitimos recomendar:

- 1) Mejorar la imagen de la figura de los Delegados de Prevención.

- 2) Establecer Delegados de Prevención Suplentes. Hasta los actuales momentos esta figura no aparece y se corre el riesgo de perder personal previamente entrenado por eventos como por ejemplo el cese de la relación laboral, como ya se mencionó con anterioridad
- 3) Fortalecer el proceso de información y capacitación para los trabajadores y los Delegados de Prevención, lo cual es de obligatorio cumplimiento por parte del empleador de acuerdo a lo expresado en el Art 53 de la LOPCYMAT.
- 4) Mantener en lo posible la apertura de nuevos canales de comunicación entre el trabajador y el patrono, por lo menos en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo, proceso ya estipulado con la Norma Técnica NT-03-2016
- 5) Organizar servicios de seguridad y salud propios o mancomunados, cuyo objetivo primordial es la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, a través de la implementación de programas y planes para el control de los procesos peligrosos, la atención de los daños a la salud producidos por el trabajo, el reingreso y/o reubicación de los trabajadores y las trabajadoras afectados en su salud, la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación y utilización del tiempo libre, que favorezcan el bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras y les permitan mantener una relación laboral digna acorde con sus capacidades físicas y mentales.
- 6) Informar adecuadamente a las empresas sobre lo contemplado no solamente en la LOPCYMAT sino también en las Normas Técnicas promulgadas por el INPSASEL a los fines de que tanto trabajadores y trabajadoras así como también los representantes del patrono conozcan adecuadamente el andamiaje legal que sustenta la prevención y condiciones de medio ambiente de trabajo, y que hará posible, el adecuado trato y manejo de los riesgos laborales, la enfermedad profesional y las secuelas resultantes si las hubiere.

REFERENCIAS

- Alfonso, C. (1998). Responsabilidad Empresarial en Materia de Seguridad y Salud Laboral. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Alfonso, I. (1999). *Técnicas de investigación bibliográfica* (8^{va} ed.). Caracas: Contexto.
- Alfonso-Guzmán, R. (2004) Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. (13ava. Edición). Caracas: Melvin.
- Ackerman, Mario E, Maza, Miguel Ángel y col. (2001). *Ley sobre riesgos del Trabajo. Aspectos Constitucionales y Procesales*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (7^{ma} ed.) Caracas: BL Consultores Asociados.
- Bernal Herrer, J. (1996) Formación General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Madrid: Tecnos.
- Blanco Martín, José María at ol. (2004) “Las incapacidades laborales. Un punto de vista práctico”. Editorial Lex Nova. 3ra. Edición. Valladolid. España.
- Cabrera Conde, F. (2015) “*Manual Práctico sobre obligaciones legales del empleador en Venezuela*”. Ediciones Mutare. 4ta Edición: Caracas, Venezuela.
- Calvo Gallego, F.J. et al, (1998) “*La obligación General de Prevención y la responsabilidad civil o contractual del empleador*”. Aranzadi. Pamplona, España
- Carmona García, José Leonardo (2016) “La Responsabilidad Civil del Empleador por Enfermedades Ocupacionales en Venezuela”. Editorial Lito-Formas.
- Castillo Serrano, M. at ol, (2007). *Legislación en Prevención, Salud y Seguridad laboral* (2da Ed). Caracas: Pitágoras.
- Calatrava, A. y Caldera, R. (1936) Exposición de Motivos del Proyecto de Ley del Trabajo (28 de Abril de 1936) Academia Nacional de la Historia. Textos Históricos.
- Cardenal Carro, M. “(1998) “*La prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado*”. Aranzadi, Social, Número 10.
- Casanova, F. y Andrade Monagas, I. (2011). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Cumplimiento Responsabilidades. Análisis y Experiencias 2005-2010*. Táchira: Fundación de estudios de Derecho Administrativo. (FUNEDA).
- Comisión Europea, (CE) (1996) “*Directrices para la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo*”. Luxemburgo.

Cortés Díaz, José María (2001). *“Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales”*. 3ra Edición. Editorial Alfa omega.

De Diego, Julián Arturo.(1998) *“Manual de Riesgos del Trabajo”* Editorial Aveledo – Perrot. Segunda Edición actualizada. Buenos Aires. República Argentina.

Del Campo, S., Marsal, J. y Garmendia, J. (1975). *Diccionario de Ciencias Sociales* (T. I). Madrid: Instituto de Estudios Políticos (patrocinado por la UNESCO).

Escorcia, O. (2009). *Manual para la investigación: Guía para la formulación, desarrollo y divulgación de proyectos*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. [Libro en línea]. Recuperado de <http://www.scribd.com/doc/12801875/Manual-Para-La-Investigacion-Olavo-Escorcia>.

Fernández Marcos, L.:

(1975) *“La seguridad e higiene del trabajo como obligación contractual y como deber público”* . Ministerio del Trabajo. Madrid, España

(1992) “El riesgo profesional en el Derecho Laboral en España y en Europa, DL núm. 36.

(1995) *“Derecho de Seguridad e Higiene en el Trabajo”* EDIFAB. Madrid, España

(1996) “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Salud laboral), Dykinson.

Fuentes Hernández, Williams S. (2009):

“Apuntes sobre la Seguridad Social en el Sistema de Previsión venezolano”. Ediciones Líber. (Págs... 62-66).

“De la Responsabilidad del empleador en el marco del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Gómez de Cádiz, J. (2007). *¿Cómo implantar e integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa?*. España: Lex Nova.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4^{ta} ed.). México: McGraw-Hill.

Iturraspe Francisco. (2007) *Deberes de Prevención y Seguridad del Empleador en el cuadro de la estructura jurídica del contrato de trabajo. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral*. Edit. Pitágoras. Cap. 5.

Legislación Económica C.A. (2010) *Guía Práctica de Seguridad y Salud Laboral*. Colección de Guías Prácticas. Editorial Legis. Caracas, Venezuela.

Marcano Rosas, Alberto. *Legislación en Prevención, Salud y Seguridad. Aspectos Médicos de la Enfermedad Ocupacional*. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 153-154

- Marcano S., L. (1993). *Introducción a los Principios Generales del Derecho*. Caracas: Niño.
- Marcano S., L. (1999). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Caracas: Nuevas Letras.
- Méndez Martínez, Enida. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud, Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Págs. 153-154-408-409-410-411-413-414-415-417-418
- Mendoza Pérez, L.:
- (2009). *La LOPCYMAT. Un Enfoque Práctico*. Vadell Hermanos Editores. Caracas
- (2011). *La LOPCYMAT. 100 preguntas, 100 respuestas*. Vadell Hermanos Editores. Caracas
- Mille Mille, Gerardo (2008). Temas Laborales Volumen XXI. Responsabilidad Civil en la LOPCYMAT, Presidente, Accionista y empleado de Dirección, Selección y comentarios a sentencias del TSJ. Ediciones Paredes. Caracas, Venezuela.
- Montoya Melgar A., Pizá Granados J. (2000) “*Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*”. 2da Edición. Editorial McGraw-Hill
- Montoya A., (2004)” *Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo*”. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 53,307-319
- Ortega, J. (1998) Antecedentes de la Medicina Laboral. Medspain (Revista en línea), 2. www.medspain.com
- Perdomo, R. (1988). *Metodología pragmática de la investigación. Con aplicaciones en las ciencias jurídicas*. Mérida: Consejo de publicaciones de la Universidad de los Andes.
- Rodríguez Mancini, Jorge (1999) “Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Editorial Astrea. Buenos Aires, República Argentina. Pág. 654
- Romero, R. “Seguridad Social: su evolución histórica”. www.utal.org
- Sempere A., Martin R. (2004) “*El recargo de prestaciones: puntos críticos*”. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 53,395-437.
- Sempere Navarro, A. (1998). *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (2da. Ed). Madrid: Civitas.
- Sierra Bravo, R. *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica* (5ta Reimp.). España: Thomson. Quinta Reimpresión. 2007.
- Tamayo, M. (1998). *Diccionario de la Investigación Científica*. México: Limusa, S.A.
- Tinoco, J. Consideraciones sobre el ámbito de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1988) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Caracas. Edit. Jurídica Alba

- Universidad Central de Venezuela. (2007). Asociación Venezolana de Abogados Laborales. "Todo sobre la LOPCYMAT. Editorial Panapo.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: Autor.
- Witker, J. (1991). *¿Cómo elaborar una tesis en Derecho?: Pautas Metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador en Derecho*. Madrid: Civitas.

Anexo “A”

Operacionalización de las Preguntas

Formulación: El deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo	
Sistematización	Operacionalización
¿En qué consiste el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, antes de la relación laboral entre las partes?	Cuestionario de evaluación de Condiciones de Prevención y Riesgo laboral en las empresas de acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (lopcymat-2005) Auto Auditoria de cumplimiento de obligaciones legales del empleador en Venezuela Preguntas : 7,8,36,38,39,40,41,43,44,45,46,51,52,54.
¿En qué consiste el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, durante la relación laboral entre las partes?	Cuestionario de evaluación de Condiciones de Prevención y Riesgo laboral en las empresas de acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (lopcymat-2005) Auto Auditoria de cumplimiento de obligaciones legales del empleador en Venezuela Preguntas: 1,2,3,4,5,6,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30,31,32,33,34,35,37,42,47,48,49,50,53,55.
¿En qué consiste el deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, previo al cese de la relación laboral entre las partes?	Cuestionario de evaluación de Condiciones de Prevención y Riesgo laboral en las empresas de acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (lopcymat-2005) Preguntas : 3,4,5,6,7,8,9,12,13,53,54,55.

FUENTE: Cabrera Conde, Frederick. *“Manual práctico sobre obligaciones legales del empleador en Venezuela”*. Capítulo II. Obligaciones fiscalizadas por la inspección y el DIRESAT del INPSASEL (SALUD LABORAL-LOPCYMAT) (331,336) Editorial Retina. Cuarta Edición. Caracas, Venezuela 2015

Elaboración Propia.

ANEXO “B”

MODELO DE MATRIZ DE ANALISIS DE CONTENIDO CUALITATIVO

• Universo: El deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo		
Unidades de Análisis	Categorías	Fuentes
<u>Objetivo Específico 1:</u> El deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, antes de la relación laboral entre las partes	LOPCYMAT-2005	Examen médico pre-empleo Adecuación al cargo Notificación de Riesgos antes de la relación laboral
<u>Objetivo Específico 2:</u> El deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, durante la relación laboral entre las partes	LOPCYMAT-2005	Evaluación médica pre y post-vacacional Evaluación médica periódica por patologías pre-existentes Reubicación de cargo para minimizar el riesgo laboral Sistema de Prevención de Riesgos Laborales Delegados de Prevención Información sobre riesgos laborales Capacitación para empleos potencialmente peligrosos Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales al INPSASEL Indemnizaciones Sanciones administrativas, civiles y penales
<u>Objetivo Específico 3:</u> El deber de prevención común a todos y la disminución de los riesgos laborales en la entidad de trabajo, previo al cese de la relación laboral entre las partes	LOPCYMAT-2005	Examen de Egreso Responsabilidad subjetiva por accidente laboral o enfermedad ocupacional Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales al INPSASEL Indemnizaciones Sanciones administrativas, civiles y penales

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO "C"

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE CONDICIONES DE PREVENCIÓN Y RIESGO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE ACUERDO A LO ESTIPULADO EN LA LEY ORGANICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT-2005)

AUTO AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LEGALES DEL EMPLEADOR EN VENEZUELA

Buenos Días,

Estimamos su colaboración en el sentido de contestar afirmativa o negativamente las siguientes preguntas:

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿Existen en su empresa Delegados de Prevención electos por los trabajadores?		
2. ¿Su empresa dispone de un Comité de Seguridad y Salud laboral debidamente registrado ante INPSASEL?		
3. ¿Su empresa brinda facilidades al Delegado o Delegada de Seguridad y Salud Laboral para el desempeño de sus funciones?		
4. ¿Su empresa tiene organizado el Servicio de Seguridad y Salud?		
5. ¿Su empresa dispone de una política y ha elaborado e implementado un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?		
6. ¿Los delegados y delegadas de su empresa disponen de licencia remunerada para el desempeño de sus funciones?		
7. ¿Su empresa realiza exámenes médicos ocupacionales (pre-empleo y periódicamente a sus trabajadores?		
8. ¿En su empresa se brinda capacitación e información, por escrito a sus trabajadores sobre condiciones inseguras y riesgos inherentes a las actividades propias de su puesto de trabajo, al inicio de la relación laboral y antes de cualquier cambio de sus condiciones?		
9. ¿En su empresa se controlan las condiciones inseguras, procurando el control de los riesgos en la fuente u origen, considerando como última opción los equipos de protección personal?		
10. ¿Su empresa dota a su personal de ropa de trabajo y equipos de protección personal, de acuerdo a las condiciones presentes en el sitio de trabajo, siendo usados en la ejecución de sus labores?		

PREGUNTAS	SI	NO
11. ¿Notifica su empresa oportunamente a los organismos competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales?		
12. ¿En su empresa son investigados los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, a los fines de adoptar los correctivos necesarios?		
13. ¿Se garantiza el auxilio inmediato al trabajador o trabajadora lesionada, mediante sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y planes de contingencia?		
14. ¿Su empresa cuenta con la adecuada señalización y cromatismo industrial en las áreas de trabajo?		
15. ¿Su empresa cuenta con un Certificado de Inspección y Control de Incendios vigente por parte del Cuerpo de Bomberos?		
16. ¿En su empresa las salidas, pasillos y equipos de trabajo están dispuestos de forma que permitan el desalojo rápido y seguro en caso de contingencias?		
17. ¿Sus trabajadores están informados y capacitados para actuar en caso de incendio o en el uso de equipos de extinción?		
18. ¿Su empresa cuenta con sistemas de extinción de incendios adecuados al tipo de riesgo?		
19. ¿Los extintores de incendio portátiles en su empresa se encuentran debidamente ubicados, accesibles e identificados y con instrucciones en castellano?		
20. ¿En su empresa son revisados los extintores, equipos y sistemas de extinción, por lo menos una vez al año?		
21. ¿Los extintores de incendio están debidamente ubicados en sitios demarcados con pintura color roja?		
22. ¿En su empresa existen condiciones adecuadas de orden y limpieza en sus locales de trabajo, interior y anexos y en elementos estructurales (pisos, paredes, ventanas, cielos rasos, vigas, puertas etc.)?		
23. ¿Los corredores, pasillos, escaleras y rampas existentes en su empresa disponen de condiciones cómodas y seguras para el tránsito de trabajadores, de acuerdo a su diseño y construcción y en atención a la naturaleza del trabajo que se realiza y al número de personas existente?		
24. ¿Las aberturas en pisos y paredes de su empresa, que ofrezcan riesgo de caída de personas están adecuadamente resguardadas con barandas y brocales en los lados expuestos?		
25. ¿En su empresa las huellas de las escaleras existentes disponen de material anti-resbalante?		

PREGUNTAS	SI	NO
26. ¿En su empresa las escaleras fijas con una altura de 1,6 mts. están provistas con barandas a los lados de una altura no menor de 75 cm?		
27. ¿En su empresa se dispone de bebederos con agua potable, provistos de vasos desechables higiénicos y suficientes?		
28. ¿En su empresa existen sanitarios para el uso de trabajadores y trabajadoras de acuerdo al número, sexo, área del local y con las normas de construcción y distribución adecuadas?		
29. ¿En su empresa existen salas de vestuario con distinción de sexos, provistas de bancos o asientos en cantidad suficiente, y de casilleros para el uso de sus trabajadores?		
30. ¿Existen en su empresa sillas suficientes para el uso de los trabajadores en su tiempo de descanso (caso de almacenes, tiendas, establecimientos comerciales)?		
31. ¿En su empresa existen controles de la fuente generadora de ruidos?		
32. ¿Su empresa dispone de buenas condiciones de iluminación en los diferentes ambientes y puestos de trabajo existentes?		
33. ¿Existe en su empresa fuentes de iluminación de emergencia para el trabajo nocturno?		
34. ¿En su empresa existen adecuadas condiciones de ventilación de los ambientes y puestos de trabajo, a través de sistemas mecánicos de renovación de aire puro y extracción de aire viciado?		
35. ¿En su empresa existen controles o evaluaciones periódicas en la fuente generadora de concentraciones de polvo, gases, vapores y emanaciones tóxicas o peligrosas y su respectiva señalización?		
36. ¿En su empresa los motores, maquinarias y equipos mecánicos están libres de defectos mecánicos que puedan ofrecer riesgo y están mantenidos en buenas condiciones de funcionamiento y seguridad?		
37. ¿En su empresa los motores, maquinarias y equipos mecánicos están operados por personal capacitado?		
38. ¿En su empresa los equipos y maquinarias que debido a su movimiento ofrecen riesgo están debidamente resguardados?		
39. ¿En su empresa las instalaciones y equipos eléctricos están contruidos, instalados, protegidos y conservados de manera que eviten el contacto accidental de los trabajadores con los elementos bajo tensión y los de incendio?		

PREGUNTAS	SI	NO
40. ¿En su empresa existen comedores dentro de sus instalaciones?		
41. ¿En su empresa se desarrollan acciones para el control de agentes biológicos que originen condiciones insalubres en los ambientes de trabajo?		
42. ¿Su empresa cumple con el adecuado mantenimiento de ascensores y montacargas?		
43. ¿Los montacargas de su empresa (si los hubiere) disponen de alarmas sonoras de retroceso visual (cocteleras) y retrovisores??		
44. ¿Cree usted que su empresa cuenta con condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajo adecuados?		
45. ¿Conoce usted cuál es el índice de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales de su empresa??		
CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Riesgos Mecánicos		
Riesgos Físicos		
Riesgos Químicos		
Riesgos Ergonómicos		
Riesgos Biológicos		
Total		
46. ¿Informa usted por escrito a sus trabajadores cuáles son los riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades ocupacionales por su tipo de trabajo?		
47. ¿Ofrece usted a sus trabajadores y trabajadoras talleres de capacitación e información para prevenir y mantener las condiciones de higiene y seguridad laboral en su empresa?		
48. De ser afirmativa la respuesta de la pregunta anterior: ¿Con qué frecuencia oferta dichos talleres		
CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Mensualmente		
Trimestralmente		
Semestralmente		
Anualmente		
Total		
49. ¿Informa usted por escrito a sus trabajadores cuáles son los riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades ocupacionales por su tipo de trabajo?		
50. ¿Realiza su empresa exámenes de salud preventivos a sus trabajadores y trabajadoras?		

PREGUNTAS	SI	NO
51. De ser afirmativa la respuesta de la pregunta anterior: ¿Con qué frecuencia se realizan dichos exámenes médicos?		
CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Pre-empleo o ingreso		
Vacacionales		
Semestralmente		
Anualmente		
Total		
52. ¿Reporta usted ante los organismos competentes los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales que se presentan en su empresa?		
53. ¿Cuenta la empresa con servicios médicos o planes de emergencia, contingencias o primeros auxilios para sus trabajadores y trabajadoras?		
54. ¿Lleva su empresa un registro y control actualizado de vacaciones, horas extras, constancia de exámenes médicos de sus trabajadores, notificaciones de accidentes y riesgos laborales?		

Muchas gracias por su colaboración.

FUENTE: Cabrera Conde, Frederick. *“Manual práctico sobre obligaciones legales del empleador en Venezuela”*. Capítulo II. Obligaciones fiscalizadas por la inspectoría y el DIRESAT del INPSASEL (SALUD LABORAL-LOPCYMAT) (331,336) Editorial Retina. Cuarta Edición. Caracas, Venezuela 2015

Elaboración Propia.

ANEXO "D" CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES/MESES	MAY				JUN				JUL				SEPT				OCT			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Selección y delimitación del problema																				
Revisión selección y recolección del material bibliográfico																				
Consulta con el Profesor Asesor																				
Elaboración y aceptación del Proyecto: Profesor y Universidad																				
Consulta con el Profesor Asesor																				
Elaboración, validación y ajuste del instrumento																				
Ordenamiento y sistematización de la Información																				
Desarrollo del esquema de investigación																				
Consulta con el Profesor Asesor																				
Análisis e interpretación de la información																				
Consulta con el Profesor Asesor																				
Redacción de la 1ra versión del Informe																				
Revisión del Informe Final por el Profesor Asesor																				
Mecanografiado y Encuadernación. Versión Definitiva																				
Entrega del Informe Final para Evaluación																				

Anexo “E” Grupos de Factores de Riesgo Laboral

FACTOR DE RIESGO	CARACTERÍSTICA	EJEMPLOS
Condiciones de seguridad (Mecánicas)	Son las condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes en el trabajo	Lugar y superficie de trabajo, Máquinas y herramientas, Equipos de Trabajo, Riesgos Eléctricos, Riesgo de Explosión
Medio Ambiente (Meteorológicas)	Factores naturales del medio	Lluvia, Centellas, Humedad, Radiación Solar, Terremotos y otros factores meteorológicos.
Medio Ambiente Físico del Trabajo (Físicas)	Son factores del medio ambiente generados o modificados por el proceso de producción los cuáles repercuten en la salud negativamente	Condiciones Termohigrométricas (Temperatura y Humedad), Ventilación, Iluminación, Radiaciones Ionizantes y No Ionizantes, Ruido y Vibraciones.
Contaminantes (Químicos-Biológicos)	Son agentes extraños al organismo humano capaces de producir alteraciones a la salud	Contaminantes Químicos: Sustancias químicas que en el proceso laboral pueden incorporarse al ambiente en forma de líquido, aerosol, gas o vapor, ingresan al organismo por una “vía de entrada” y dependiendo de su naturaleza química, concentración, gradiente de exposición y toxicidad puede afectar a la salud de los trabajadores. Contaminantes Biológicos: Pueden ser organismos Vivos (Bacterias, Hongos, Virus, Parásitos) Derivados de animales (Pelos, Excrementos) Vegetales (Polen, Madera, Aserrín).
Carga de Trabajo (Disergonómicos-Psicosociales)	Son los esfuerzos físicos y mentales que el trabajador debe generar para cumplir con su labor	Carga Física es la que requiere la actividad muscular, puede ser estática o dinámica, de esfuerzo único o repetido, en posición parado, sentado, cuclillas, acostado. Se considera el esfuerzo cardíaco como carga muscular (Física) Carga Mental. Nivel de exigencia Psíquica de la tarea (razonamiento, monotonía, falta de autonomía, responsabilidad).
Factores Organizacionales (Psicosociales)	Intrínsecos de cada organización: Políticas, Valores, Distribución del Trabajo, Clima Organizacional, Motivación laboral, Jerarquías.	Jornada. Horario. Estilo de mano, Comunicación, Participación y Toma de Decisiones. Relaciones Interpersonales. Acoso Laboral, Sexual. Presión en tiempos- calidad. Improvisación. No planificación. Duplicidad de Roles.

Fuente: MARCANO ROSAS, ALBERTO. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad. Aspectos Médicos de la Enfermedad Ocupacional . 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 153-154

Anexo “F” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
CAIDA A DIFERENTE NIVEL	- Ausencia de pasamanos y barandas. - Andamio-Escaleras (Diseño, resistencia de materiales o estado) - Torres, tanques, tuberías, tapas de foso. - Falta de Apuntalamiento. - Suspensión Inadecuada. - Uso inadecuado del equipo para izar o levantar.	- Conmoción Cerebral. - Hematomas. - Heridas (Cortantes, punzantes o penetrantes). - Dislocaciones. - Esguinces - Fracturas. - Muerte.	- Uso de casco de seguridad. - Diseñar y construir las instalaciones con bordes y barandas. - Uso de material antirresbalante pisos emparrillados, jaulas protectoras, demarcadores de pasillos. - Caminar con seguridad. - mantener una buena iluminación en el lugar de trabajo. - Mantener las vías de acceso despejadas. - Instalación de avisos de seguridad.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud, Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 153-154

Anexo “G” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
CAIDA AL MISMO NIVEL	• Terreno Irregular. • Obstáculos en la vía. • Terreno resbaloso y pantanoso. • Desnivel. • Congestionamiento de materiales. • Falta de Iluminación.	• Hematomas. • Heridas (Cortantes, punzantes o penetrantes). • Dislocaciones. • Esguinces • Fracturas. • Conmoción Cerebral • Muerte	• Usar equipo de protección personal: calzado con suela antirresbalante etc. • Mantener orden y limpieza. • Cumplir con las normas y procedimientos de trabajo en alturas (Uso de cinturones y arneses de seguridad). • Adiestrar al personal. • Usar los andamios y escaleras apropiados. • Usar los instrumentos requeridos para realizar trabajos de altura. • Evitar correr, saltar de partes elevadas o caminar sobre tuberías. • Respetar las normas de seguridad.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 408

Anexo “H” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
VOLCAMIENTOS COLISIONES	• Vehículos Livianos o pesados. • Maquinaria Pesada.	• Fracturas. • Contusiones. • Hematomas. • Lesiones Físicas. • Pérdida de algún miembro del cuerpo. • Muerte.	• Certificación del operador o chofer. • Adiestrar al personal. • Cumplir con las normas y procedimientos del trabajo. • Inspeccionar los vehículos antes de ser usados. • Respetar las señales de tránsito. • No exceder los límites de velocidad permitidos. • Manejar defensivamente. • Inspeccionar áreas de circulación del vehículo. • Mantener a los vehículos en buen estado. • Usar el cinturón de seguridad.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 408

Anexo “I” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
EXPLOSIONES	- Explosión de polvos - Explosión de Gas/Vapores (Acetileno, Propano, Hidrógeno, Monóxido de Carbono, Metano, Gas Natural, Gas Licuado de Petróleo). - Explosión de Líquidos (Gasolina, Benceno, Nafta, Alcohol Metílico, Kerosen).	- Quemaduras. - Fracturas. - Trauma Acústico (Problemas del sistema nervioso, dolor de cabeza, sordera, ceguera, pérdida de la voz). - Daños Materiales.	- Conocimiento de las sustancias inflamables utilizadas. - Equipo de Protección Personal. - Detectores de Gases - Sistemas de Extinción de Incendios. - Aparatos a prueba de explosión. - Adiestramiento. - Procedimiento de Trabajo - Programa de Inspecciones.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 409

Anexo “J” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
VENTILACIÓN INADECUADA	Espacio Confinado	- Intoxicación por presencia de gases tóxicos. - Dificultad respiratoria	- Utilizar ventilación natural o mecánica. - Mantener la renovación del aire viciado. - Medir las concentraciones de oxígeno. - Medir las concentraciones de gases y vapores. - Realizar chequeo médico preventivo antes de la actividad - Cumplir normas y procedimientos de seguridad.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 409

Anexo “K” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
RADIACIÓN NO IONIZANTE	• Motores • Arcos de Soldadura • Luz Solar • Lámparas de Neón o Hidrogeno. • Trasmisores de radio	• Quemaduras de la Piel • Quemaduras y Cataratas en los Ojos. • Cáncer de Piel. • Degeneración de órganos.	• Utilizar anteojos con lentes filtrantes, máscara o casco protector con visores filtrantes, botas de seguridad, delantal etc. • Identificar aislamiento térmico. • Reducir al mínimo el tiempo de exposición. • Proveer de mamparos protectores en áreas con peligro de explosión. • Respetar avisos y normas de seguridad. • Exámenes médicos periódicos.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 410

Anexo “L” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
CONTACTO CON ALTAS TEMPERATURAS	• Superficies Calientes (Tuberías, motores, bombas etc.). • Elementos Calientes (Escoria, Chispa y Virutas) • Sustancia a temperatura Extrema altas o bajas (Vapor, Hidrocarburos, Gas Licuado etc.)	• Daño de los tejidos del cuerpo. • Fatiga Térmica. • Agotamiento del Sistema Cardiovascular. • Quemaduras. • Colapso. • Muerte.	• Evitar trabajar con ropa húmeda de aceite o alguna sustancia química. Si esto ocurre cambiarse de ropa y lavar con agua y jabón la parte afectada. • Evitar tocar cualquier tubería o parte metálica del equipo a menos de tener la certeza de que no está caliente. • Uso de ropa adecuada. Para temperaturas bajas ropa no muy pesada y que no cause transpiración. Para temperaturas altas ropa luminizada o reflectora para calor radiante. • Uso obligatorio del equipo de protección personal: Botas de Seguridad, Guantes de Carnaza, casco, lentes de seguridad. Dictar al personal charlas sobre los procedimientos de emergencia en quemaduras. • Inspección de equipos y máquinas. • Cumplir normas y procedimientos. • Reemplazo de líquidos del cuerpo perdidos por el calor. • Trabajar siempre en equipo. • Usar ventiladores para movilizar el aire en lugares calientes para ayudar a evaporizar el calor.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 410

Anexo “M” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
RUIDO	- Talleres - Plantas de Compresión de Gas. - Plantas Eléctricas. - Salas de Máquinas de Buques-Tanque. - Plantas de Proceso. - Lanchas.	<u>Psicológicos:</u> molestia, nerviosismo, interrumpe el proceso de concentración y de sueño, trastornos del carácter, estrés, interferencia entre las comunicaciones orales. <u>Fisiológicos:</u> Pérdida de la capacidad auditiva, dolor de oídos, náuseas, disminución de la capacidad de control muscular, trastornos gastrointestinales, trastorno del sistema circulatorio.	- Actuar sobre la fuente generadora del riesgo, modificando el proceso ruidoso, al desarrollo de procesos adecuados de mantenimiento o el control de la transmisión a nivel ambiental. - Colocación de material o cámaras aislantes. - Instalación de amortiguadores silenciadores. - Controles audiométricos periódicos. - Reducción del tiempo de exposición. - Protección personal: (tapones de inserción, orejeras y casco de uso individual) - Instalar avisos alusivos. - Adiestrar al personal en materia de protección auditiva.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 411

Anexo “N” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS FISICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
ILUMINACION INADECUADA	- Espacio confinado. - Bombillos Quemados - Luces cubiertas con suciedad, grasa o aceite. - Entradas y salidas muy mal iluminadas. - Fuentes de luz mal colocadas. - Reflexión producida por metales muy pulimentados.	- Fatiga Visual. - Disminución del rendimiento laboral. - Dolor de cabeza. - Deslumbramiento. - Caídas. - Cansancio. - Disminución de la visión.	- Asegurar que las fuentes luminosas irradien suficiente luz. - Cuando la luz sea deficiente se recomienda su mantenimiento y/o reposición (Falta de limpieza en las ventanas, claraboyas o cubiertas de las luminarias) - Cumplir normas y procedimientos de seguridad. - Verificar que se cumplan los estándares establecidos para la tarea que se desarrolla en el lugar de trabajo. - Las paredes y demás superficies del lugar deben reflejar adecuadamente la luz, sin deslumbramientos. - Realizar estudios de iluminación para establecer la adecuada iluminación. - Examen Visual.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 411

Anexo “O” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS QUIMICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
INHALACIÓN DE GASES Y VAPORES	• Pintura • H₂S • Crudo • Desengrasantes • Solventes	• Úlceras de la piel • Asfixia. • Líquido en los pulmones. • Falta de Oxígeno en la sangre. • Irritación de vías respiratorias. • Mareos. • Muerte. • Riesgo de incendio y explosiones. • Irritación de la piel • Alergias.	• Eliminación o reducción de exposición. • Monitoreo del aire. • Evaluación continua con detectores de H₂S en el sitio de trabajo y sus alrededores. • Uso de equipo de protección respiratoria (equipo de auto contenido) • Cambio en el proceso u operación. • Métodos de rociado. • Equipo de rociado. • Extracción de vapores de la instalación. • Mantenimiento del orden y el aseo. • Utilizar equipo de protección respiratoria

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 413

Anexo “P” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS QUIMICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
LIQUIDOS	• Solventes • Pinturas. • Ácidos a base de desengrasantes. • Acetileno, acetona, benceno. • Crudos derivados del petróleo.	• Dermatitis. • Quemaduras. • Dolor de cabeza. • Náuseas • Irritación Ocular.	• Utilizar guantes , delantal, lentes contra salpicaduras, botas, máscara contra vapores etc. • Lavarse las manos después de manipular. • Evitar en lo posible el contacto con sustancias químicas. • mantener en el sitio duchas y lavabos. • Tener buena ventilación.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 413

Anexo “Q” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS QUIMICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
POLVOS	• Cemento • Asbestos • Arena de sandblasting • Choque	• Alergia • Neumoconiosis • Fibrosis Difusa. • Cáncer Pulmonar. • Irritación de las vías respiratorias. • Dermatitis.	• Substitución o reemplazo de sustancias tóxicas. • Higiene Personal. • Uso del equipo de protección respiratoria adecuada. • Respetar avisos preventivos.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 414

Anexo “R” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS BIOLOGICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
PICADURA O MORDEDURA DE ANIMALES	• Ofidios • Roedores • Insectos • Otros	• Intoxicación y alergia • Envenenamiento • Muerte	• Uso obligatorio del equipo de protección personal: botas de seguridad, guantes de carmaza etc. • Mantener el botiquín de primeros auxilios en el sitio de trabajo. • Mantener orden y limpieza. • Evitar las aguas estancadas. • Estar atento a la presencia de animales en el área y cuando se detectan avisar al supervisor para su eliminación. • Inspección del área • Respetar avisos de seguridad. • Cumplir normas y procedimientos de seguridad. • Tener buena comunicación con el personal supervisor.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 415

Anexo “S” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS BIOLÓGICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
CONTACTO CON BACTERIAS, HONGOS ETC.	• Agua Contaminada. • Laboratorios. • Clínicas. • Comedores Industriales. • Trabajos de Limpieza. • Recolección de desechos sólidos. • Plantas de tratamiento de aguas negras. • Operaciones de Exploración y perforación a través de orificios • Insectos y animales.	• Enfermedades Zoonóticas y Leptospirosis. • Brucelosis, tuberculosis, Psitacosis • Alergias • Infecciones • Fiebres • Diarreas • Hepatitis A • Neumonías • Conjuntivitis • Cólera.	• Higiene Personal • Control de insectos y roedores • Campañas Sanitarias • Equipo de protección personal • Adiestramiento • Monitoreo • Instalaciones Sanitarias adecuadas • Orden y limpieza del área de trabajo.

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 415

Anexo “T” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGOS DISERGONÓMICOS)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
DISERGONÓMICO	• Espacios no adaptados a las medidas corporales • Asiento desadaptado a las características anatómicas y fisiológicas • Espacio insuficiente para los movimientos • Instrumento de mando o de trabajo muy alejado de la zona de alcance funcional.	• Flebitis (Várices) • Alteración del ciclo menstrual de la mujer. • Dolores Musculares • Aburrimiento • Irritabilidad • Fatiga • Escoliosis • Inmovilidad prolongada.	• Diseño adecuado de equipos y ambientes de trabajo en general. • Programas de mantenimiento. • Reducción de turnos laborales • Exámenes médicos periódicos. • Adiestramiento del personal

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 417

Anexo “W” Clasificación de los riesgos laborales

RIESGOS OCUPACIONALES (RIESGO PSICOSOCIAL)			
RIESGO ASOCIADO	AGENTE CAUSANTE	EFFECTOS PROBABLES A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
PSICOSOCIAL	• Elementos Psicológicos. • Elementos del ambiente físico laboral: seguridad, bienestar y productividad del individuo. • Tareas rutinarias, complejas, automatizadas, nivel de exigencia física, autonomía y responsabilidad.	• Reacciones o síntomas psicosomáticos • Trastornos en el sueño. • Fatiga mental y física • Disminución en la calidad y la cantidad del trabajo realizado • Ausentismo Laboral. • Accidentes Frecuentes. • Frecuencia de rotaciones a otros puestos de trabajo. • Errores y fallas frecuentes en el trabajo.	• Sistema de reclutamiento y selección de personal que opere como filtro de control de calidad de la mano de obra y de todo el personal que ingresa a la empresa. • Existencia de servicios de asesoramiento psicológico que cumplan funciones de evaluación, diagnóstico y de tratamiento del personal como parte de la prestación de asistencia médica y psicológica al trabajador. • Diseño y ejecución de programas de adiestramiento en el trabajo con enfoque formativo más que informativo. • Chequeos médicos y psicológicos periódicos a los trabajadores afectados por la rotación de turnos de trabajo y extensión del horario habitual. • Revisión periódica de los programas de beneficios económicos y sociales adaptándolos a las necesidades de los trabajadores y a la situación del país. • Revisar y mantener programas de incentivos materiales y psicológicos para motivar a los trabajadores y mantener la satisfacción en el trabajo. • Mantener campañas de concientización contra los hábitos adictivos

Fuente: MÉNDEZ MARTÍNEZ ENIDA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Salud. Seguridad y Ambiente aplicados a la LOPCYMAT. 2da Edición. Editorial Pitágoras. Pág. 418

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

DE LA PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1) Condiciones y ambiente de trabajo

- Asegurar el más alto grado de salud física y mental
- Ajustar la ejecución de las tareas a las normas
- Prestar protección salud a los empleados
- Garantizar auxilio inmediato al trabajador lesionado
- Facilitar la recreación, descanso y turismo social

2) Relación persona, sistema de trabajo y máquina

- Adecuar métodos de trabajo, máquina y herramientas a la características de los empleados
- Realizar estudios pertinentes e implantar cambios requeridos en los puestos de trabajo

3) Programas de seguridad y salud

- Diseñar una Política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específica y adecuado a sus procesos

Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

DE LA PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4) Reconocimiento, Evaluación y Control de Condiciones Peligrosas

- Identificar y documentar condiciones de riesgos
- Evaluar condiciones de inseguridad
- Control de condiciones inseguras, eliminando o minimizando sus efectos

5) Proyectos de nuevos medios y Puestos de Trabajo

- Implantar registro
- Someter la aprobación de registros ante CSSL y SSST
- Someter a la aprobación INPSASEL los proyectos de alto nivel de peligrosidad

6) Registro y Manejo de Sustancias Peligrosas

- Crear un registro
- Identificar cada sustancia peligrosa, grado, efectos, medidas de prevención, primeros auxilios y tratamiento medico

Fuente: Presentación “Impacto de la LOPCYMAT en las empresas”. MPPD (2016)

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

DE LA PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

7) De la Construcción Nacional e Importación de Máquinas y equipos potencialmente dañinos

- Cumplir las normas reglamentarias y lo relativo a las condiciones y dispositivos de seguridad, certificado por el INPSASEL

8) De las obligaciones de los Fabricantes, Importadores y Proveedores

- Asegurar que los equipos, maquinarias, productos y EPP no constituyan una fuente de peligro
- Suministrar información a los empresarios y trabajadores sobre la manipulación segura de los mismos

9) De los niveles técnicos de Referencia de Exposición

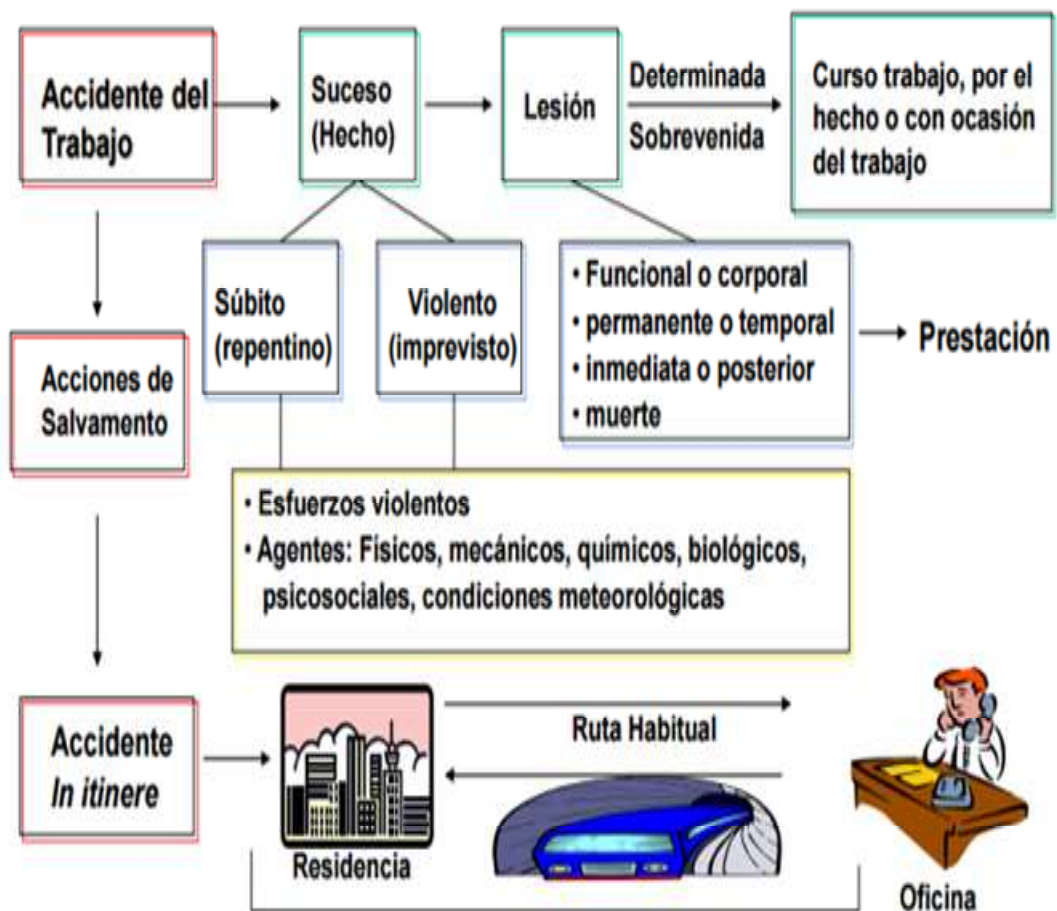
- Evaluar las concentraciones ambientales de los riesgos
- Establecer los criterios para orientar las acciones de prevención y control de EO

Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Anexo: "Z-1" : De los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. LOPCYMAT-2005

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

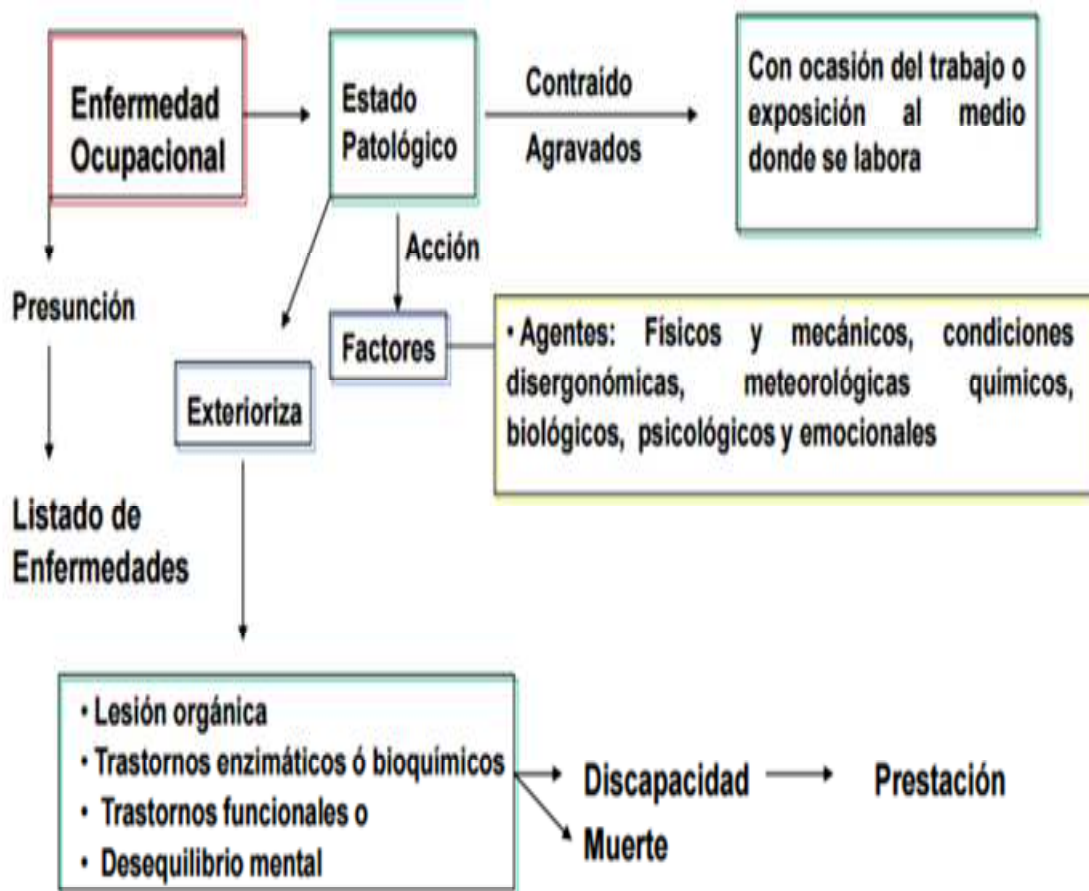


Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Anexo: “Z-2” : De los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales”. LOPCYMAT-2005

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

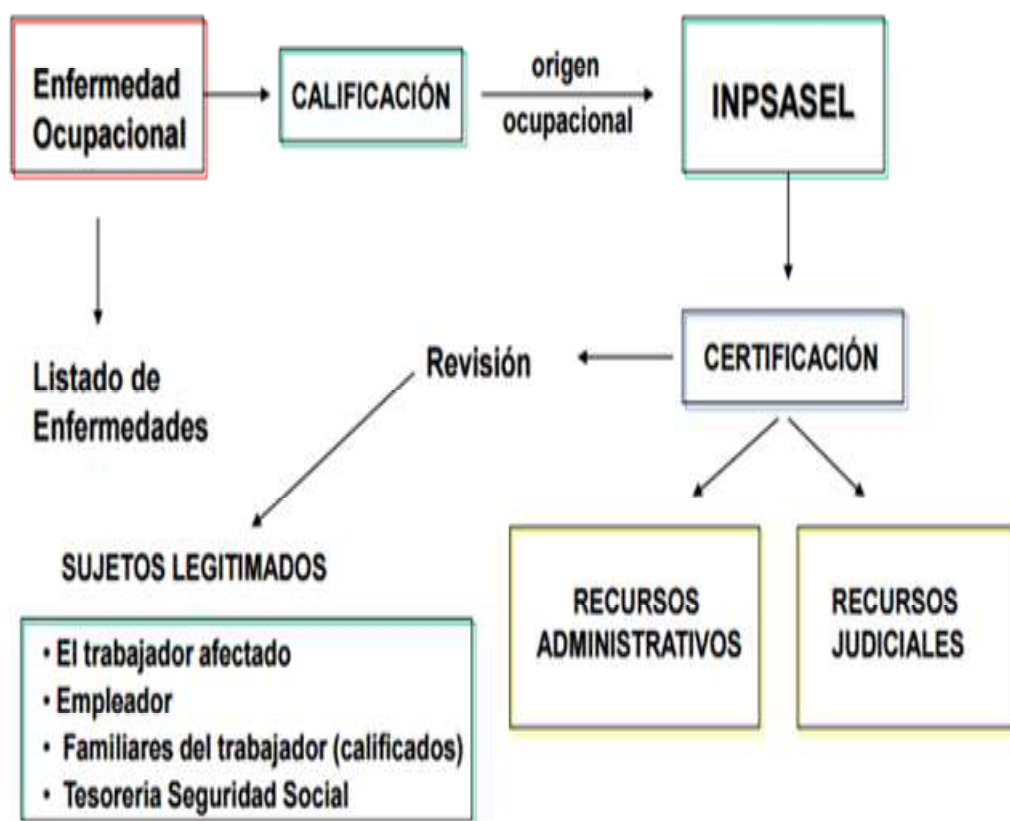


Fuente: Presentación “Impacto de la LOPCYMAT en las empresas”. MPPD (2016)

Anexo: "Z-3" : De los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales". LOPCYMAT-2005

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

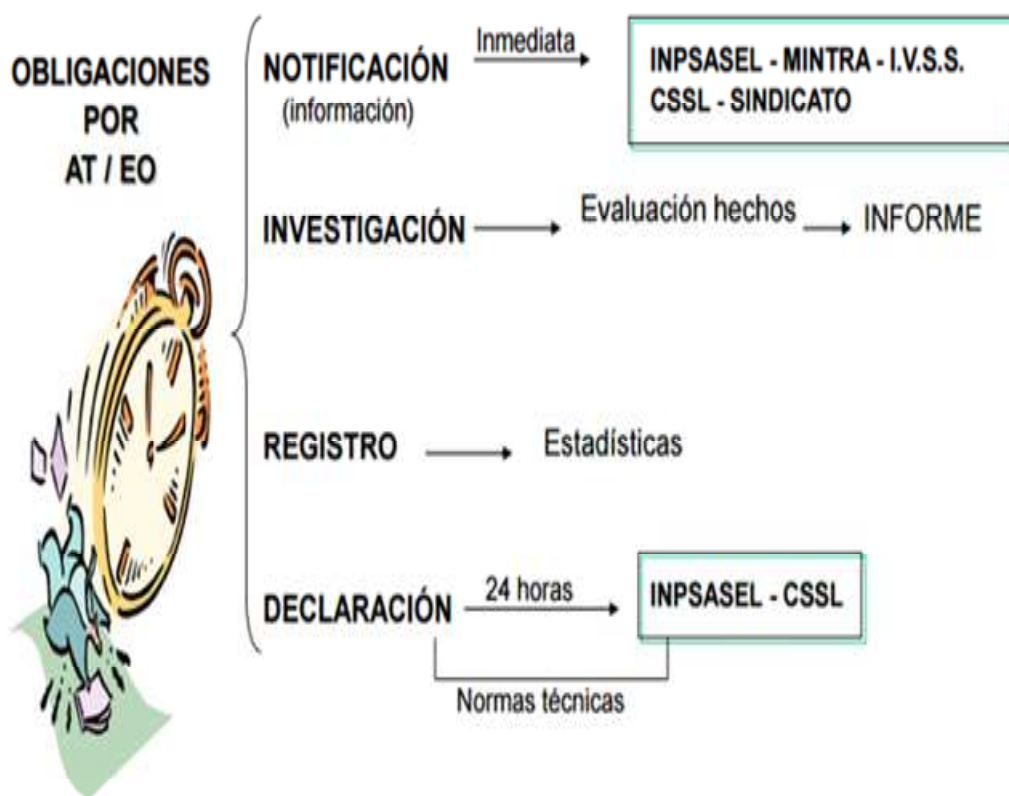
DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES



Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

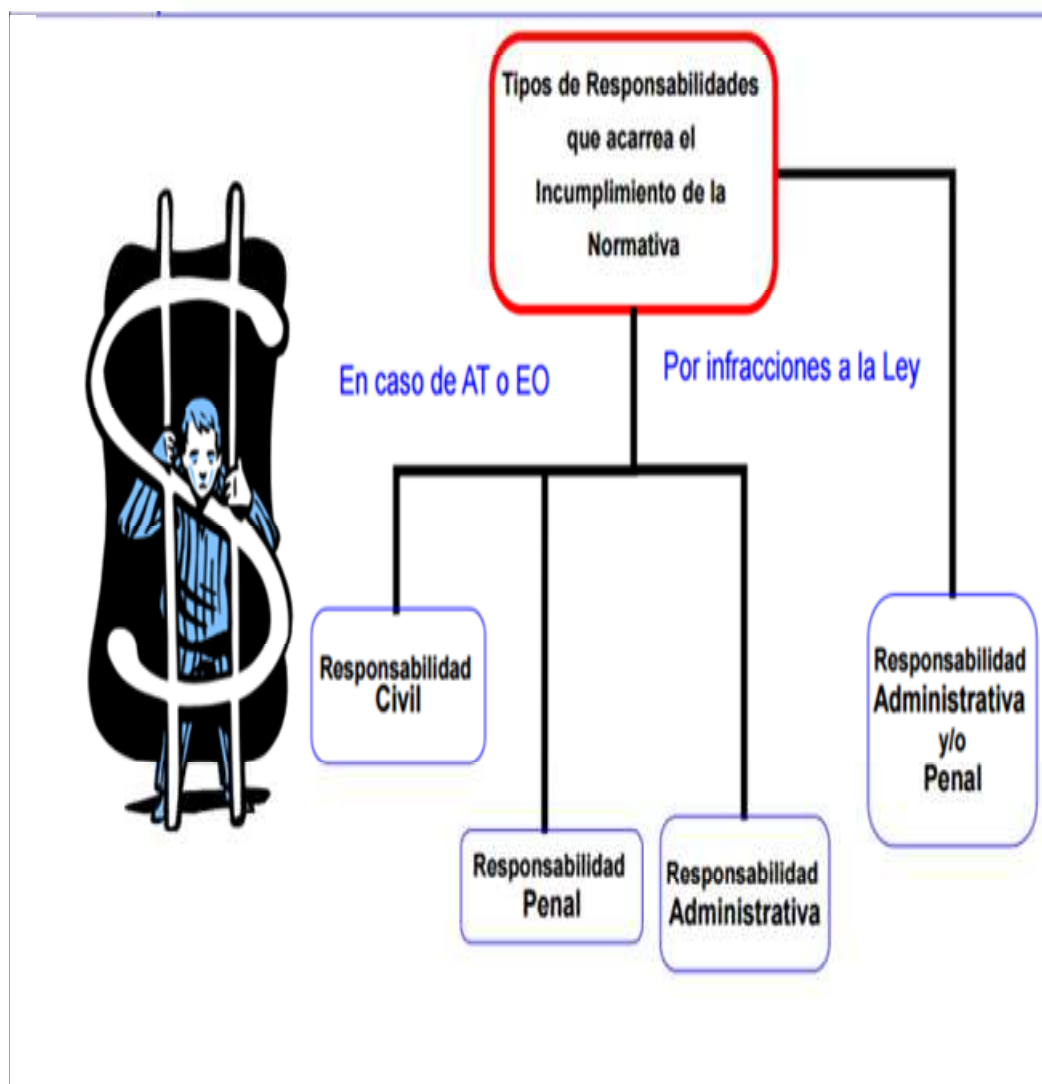
DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES



Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Anexo: "Z-5" : Tipos de Responsabilidades que acarrea el incumplimiento de la normativa". LOPCYMAT-2005

Impacto LOPCYMAT en las Empresas



Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Anexo: "Z-6" : Responsabilidad administrativa del empleador. Infracciones Leves". LOPCYMAT-2005

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DEL EMPLEADOR

	SUPUESTOS	SANCIÓN
Infracciones Leves en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	No ofrezca respuesta a solicitud de información o realización de mejoras, hecha por CSSL o los Delegados de Prevención.	Hasta 25 U.T. por cada Trabajador expuesto
	No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo	
	No lleve un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo	
	No consulte con los trabajadores las medidas que provean cambios en materia de SHA	
	Elabore sin la participación de los trabajadores el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	No imparta la formación teórica y práctica la información para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad	
	No colocar en sitios visibles los registros actualizados de los índices de AT y de EO	

Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Anexo: "Z-7" : Responsabilidad administrativa del empleador. Infracciones Graves". LOPCYMAT-2005

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DEL EMPLEADOR

	SUPUESTOS	SANCIÓN
Infracciones Graves en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	No mantenga actualizado un sistema de prevención, seguridad y salud laboral	De 26 hasta 75 U.T. por cada Trabajador expuesto
	No presente al INPSASEL informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo, que hayan ocurrido en el centro de trabajo	
	No evalúe y determine las condiciones de las nuevas instalaciones antes de su funcionamiento	
	No conceda licencia remunerada a los Delegados de Prevención para el ejercicio de sus funciones	
	No diseñe o implemente una Política de SHA	
	No presente al INPSASEL una Política de SHA	
	No mantenga un registro actualizado de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo	
	No someta al INPSASEL el registro de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo	

Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Anexo: "Z-8" : Responsabilidad administrativa del empleador. Infracciones Muy Graves". LOPCYMAT-2005

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DEL EMPLEADOR

	Supuestos	Sanción
Infracciones Muy Graves en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	No organice un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado	De 76 hasta 100 U.T. por cada Trabajador expuesto
	No asegure el disfrute efectivo del periodo de vacaciones	
	No asegure el disfrute efectivo de descanso	
	Infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles	
	No informe en forma inmediata la ocurrencia de los accidentes de trabajo ante los organismos competentes	
	No declare formalmente dentro de las 24 horas siguientes la ocurrencia de los accidentes de trabajo o del diagnóstico de la enfermedad ocupacional ante los organismos competentes	
	Suministre al INPSASEL ó al Ministerio del Trabajo información o medios de prueba falsos o errados	

Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas" MPPD (2016)

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

Tipos de Discapacidades

Discapacidad Temporal	Por un tiempo determinado
Discapacidad Parcial y Permanente	Menor a un 67 % de la Capacidad Física o Intelectual para el trabajo
Discapacidad Total Permanente para el trabajo habitual	Igual o Mayor al 67 % de la Capacidad Física o Intelectual trabajos inherentes a su ocupación u oficio
Discapacidad Absoluta Permanente para cualquier tipo de Actividad Laboral	Disminución Total y definitiva para realizar cualquier actividad laboral
Gran Discapacidad	Necesidad de Amparo para realizar actos elementales de la vida diaria
Muerte	

Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016)

Anexo: "Z-10" : Indemnizaciones establecidas en la Ley. LOPCYMAT-2005.

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

INDEMNIZACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY

	SUPUESTOS	INDEMNIZACIÓN / SALARIO INTEGRAL
Indemnizaciones por violación de la normativa legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Muerte	De 5 a 8 años
	Discapacidad Absoluta Permanente	De 4 a 7 años
	Discapacidad Total Permanente	De 3 a 6 años
	Discapacidad Parcial Permanente mayor del 25%	De 2 a 5 años
	Discapacidad Parcial Permanente de hasta el 25%	De 1 a 4 años
	Discapacidad Temporal	Doble del Salario de los días de reposo
	Gran Discapacidad asociada: a) Absoluta Permanente b) Discapacidad temporal	De 5 a 8 años Al Triple del salario por los días de incapacidad.
	Por secuelas o deformaciones permanentes que hayan vulnerado la facultad humana del trabajador	5 años

Fuente. Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas" MPPD (2016)

Anexo: "Z-11" : Responsabilidad Civil y Penal por violaciones leves del empleador por AT o EO. LOPCYMAT-2005

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL DEL EMPLEADOR POR AT o EO

Responsabilidad Civil	Hecho lícito por violación de la normativa legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Daño Material y Moral que se determine judicialmente
------------------------------	--	---

Responsabilidad Penal por violaciones leves Art. 131	Omitir Informar al INPSASEL sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo en el cual haya fallecido un trabajador	De 1 a 2 años
	Suministrar datos, informaciones o medios de prueba falsos en la declaración formal de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	De 1 a 2 años

Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas". MPPD (2016).

Impacto LOPCYMAT en las Empresas

RESPONSABILIDAD DE EMPLEADOR POR AT o EO

	SUPUESTOS	PENA DE PRISIÓN
Responsabilidad Penal por violaciones graves o muy graves	Muerte	De 8 a 10 años
	Discapacidad Total Permanente que lleve asociada la imposibilidad para realizar actos elementales de la vida diaria	De 5 a 9 años
	Discapacidad Total Permanente para cualquier tipo de actividad	De 5 a 8 años
	Discapacidad Total Permanente para el trabajo habitual	De 4 a 7 años
	Discapacidad Parcial Permanente	De 2 a 4 años
	Discapacidad Temporal	De 2 meses a 2 años
	Discapacidad Temporal que lleve asociada la imposibilidad para realizar actos elementales de la vida diaria	De 2 a 4 años

Fuente: Presentación "Impacto de la LOPCYMAT en las empresas" MPPD (2016).