

## Marco legal de la responsabilidad patronal en la seguridad y salud laboral en Venezuela

*Legal regulations on the employer responsibility on labor security and health in Venezuela*

**María A. Cabeza\* Edwin Corredor\*\***

Recibido: 26-10-05 / Aceptado: 03-10-06

### Resumen

Una de las contingencias que más influencia tienen sobre los trabajadores y la cual se materializa como un flagelo que ha diezmando a la población laboral, lo constituyen precisamente los riesgos o accidentes del trabajo. El empleador al establecer una empresa, explotación, faena o establecimiento, asume directamente los riesgos y contingencias de carácter económico, por lo cual es sumamente importante que cumpla las normas establecidas sobre las Condiciones de Trabajo y de Higiene y Seguridad. En base a ello, es importante analizar las normas legales establecidas en nuestro ordenamiento jurídico con respecto a las condiciones de trabajo y normas de higiene y seguridad industrial, como lo contenido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en la Ley Orgánica del Trabajo.

**Palabras clave:** accidentes, infortunios laborales, responsabilidad patronal, daños morales, leyes.

### Abstract

One of the contingencies that influences the most workers and that materializes itself as a flagellum that has reduced the labor population is accidents at work. When establishing a firm, an operation, or an establishment, the employer assumes directly the economic risks and contingencies that come with these activities and so it is extremely important to fulfill the established norms on security, hygiene, and work conditions. On this basis, it is important to analyze the established legal norms in Venezuela legal ordering with respect to the conditions related to the norms of hygiene and industrial security, the contents of the laws of the Social Security System, the Law of Prevention, Conditions and Environment at Work, and the Law of Labor.

**Key words:** accidents, labor misfortune, employers responsibility, moral damages, law.

---

\* Universidad Simón Bolívar. Departamento de Tecnología de Servicios. Caracas, Venezuela E-mail: mcabeza@usb.ve \*\*E-mail: edwincorredorr@cantv.net

## **1. Introducción**

Para el trabajador los riesgos inherentes que significa el desarrollo de cualquier actividad, encuadrada dentro de la relación de trabajo hace que este expuesto a las contingencias o accidentes del trabajo, que se materializan por el riesgo mismo que genera la propia actividad y el entorno que significa el hábitat laboral. Por ello las consecuencias que logran y padecen los trabajadores producto de ese riesgo son fundamentalmente los accidentes y enfermedades del trabajo. Esta contingencia laboral constituyen verdaderas catástrofes para el trabajador, y para el empleador consecuencias en cuanto a la responsabilidad y pago de las indemnizaciones por los riesgos que sufren los trabajadores, igualmente la cobertura y preocupación de la Seguridad Social, no logra poner a salvo a los hombres, mujeres y jóvenes que constituyen la masa laboral activa de las secuelas degradantes e inmerecidas, que significan las incapacidades bien parciales, temporales o absolutas y permanentes que materializan los riesgos y consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales.

## **2. Metodología**

El estudio es de tipo documental, en el cual se analizan diversos aspectos relacionados con las normas jurídicas vigentes que contienen todo lo concerniente a la responsabilidad patronal frente a los accidentes y enfermedades ocupacionales y la interpretación que debe dársele por parte del patrono para proceder a su aplicación. Entre esos aspectos destacan: condiciones de trabajo, accidentes y enfermedades en el trabajo, daño moral y la responsabilidad patronal frente a esos hechos.

### **3. Revisión y análisis documental**

#### **3.1. Condiciones de Trabajo**

La obligación que pesa sobre todo empleador, de garantizar la vida y salud física y mental de los trabajadores, tiene rango constitucional y aparece consagrada de manera específica o concreta en el único aparte el artículo 87 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30-12-1999. Artículo 87: "(...) Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones".

Dicha norma se encuentra en estrecha relación con las previsiones del Estado emanados en el artículo 83 (El Estado debe Responder en Materia de Salud), artículo 84 (Derecho a la Salud), artículo 85 (Financiamiento del Sistema Público de la Salud), artículo 86 (Seguridad Social), del mismo cuerpo normativo.

Con fundamento en la misma filosofía constitucional, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.600, de fecha 30-12-2002, establece en su artículo 94 lo siguiente:

“Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones

dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Concurrentemente la Ley Orgánica del Trabajo consagra en la redacción amplia y genérica de los artículos 185, 236 y 237 respectivamente, la obligación de los patronos de garantizar condiciones de higiene y seguridad a sus trabajadores y adecuar los centros de trabajo en forma que éstos no se vean afectados física ni mentalmente. Señalando que las condiciones de trabajo son las diferentes circunstancias de tiempo, lugar, forma y modo en que debe prestarse el trabajo y que han constituido el objeto fundamental de la lucha social y del mismo derecho del trabajo, para lograr condiciones de trabajo óptimas y preservar así la salud del trabajador, y en beneficio del patrono, quien puede lograr una mejor productividad. Al respecto Rafael Caldera destaca que las condiciones de trabajo mínimas no han de verse como accesorias de un contrato de trabajo, sino como requisitos legales aplicables en toda situación en que surja el hecho social trabajo (1975, p. 423).

Por su parte, Mario de la Cueva (1975) señala que “entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.

La Ley Orgánica del Trabajo no define las Condiciones de Trabajo, sino establece que el trabajo deberá prestarse, de acuerdo con la Ley, en condiciones que:

- a. Permitan a los trabajadores sus 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.

Las condiciones de trabajo pueden fijarse mutuamente por las partes, pero no podrán ser inferiores a las señaladas por la Ley Orgánica del Trabajo o por la convención colectiva. Prohíbe la Ley establecerse entre trabajadores que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley. Se considera bajo protección del Estado el aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la recreación. Se mantiene la obligación del patrono de fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestos en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquiera otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo.

En concordancia con lo anteriormente descrito, es necesario hacer referencia sobre los deberes que deben cumplir las empresas, establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en sus artículos 56 y 59:

Artículo 56: “Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los terminos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres,

- tanto al ingresar al trabajo como al producir un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daños a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
  5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatorio y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.
  6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.
  7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados

- con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.
  9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.
  10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
  11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.
  12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
  13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.
  14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley en la normativa que lo desarrolle.
  15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previsto en esta Ley.

Artículo 59: “A los efectos de la protección de las trabajadoras y trabajadores, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos, utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumplan con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos”.

Asimismo las normas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, contenidas en los artículos 236 al 246 de la Ley Orgánica del Trabajo, contemplan una serie de normas de carácter constitucional que tienden a preservar las condiciones de higiene y seguridad, que garanticen a los trabajadores la salud física y mental de los mismos, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio. Señala la LOT (artículo 237) que ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los



mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención. Igualmente se establece la prohibición de hacer los trabajadores sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos de que no se permita separación del mismo; de la misma forma no se permite que duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí. El patrón tiene la obligación de suministrar sillas a los trabajadores para utilizarlas en determinados momentos.

Es necesario destacar que ha sido y sigue siendo todavía difícil lograr concienciar a los empleadores y a los propios trabajadores en la imperiosa necesidad de mantener los sitios y lugares de trabajo en condiciones de higiene y seguridad que permitan una doble orientación efectiva, es decir, por un lado lograr garantizar a los trabajadores una higiene y seguridad que los ponga a salvo de los riesgos y contingencias del trabajo especialmente de los accidentes y enfermedades profesionales y por el otro es sorprendente ver como cada vez se desarrollan procesos tecnológicos mejores, y avances metodológicos para producir más y menos costo; se gastan millonarias sumas en la investigación y aplicación de la nueva tecnología, pero lamentablemente no hay igual preocupación para preservar al hombre y a la mujer trabajadora de los efectos de las consecuencias que estas nuevas tecnologías han causado y siguen causando en la salud física y mental de los trabajadores.

La medicina del trabajo constituye en Venezuela una de las ceniencias de toda la infraestructura de la protección del trabajador; no existe conciencia para preservar y mejorar el hábitat laboral, desgraciadamente, muchas veces los trabajadores tienen que enfrentarse a diario con riesgos producto de contaminaciones con elementos que se utilizan en la preparación, manufactura de distintos procesos industriales, que afectan y degradan su integridad física, laborar en condiciones de trabajos inapropiadas no respetando las normas establecidas en la higiene y seguridad del trabajo, esto puede dar origen a accidentes o enfermedades laborales, donde la empresa tendrá que responder frente a los trabajadores que hayan sufrido tales hechos.

#### 4. Los Accidentes y Enfermedades en el Trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo establece en sus artículos 560 al 585 todo lo relativo a infortunios en el trabajo (vigentes hasta tanto no entre en funcionamiento la Tesorería de Seguridad Social prevista en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, según lo establecido en la Disposición Transitoria Sexta de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), contempla la obligatoriedad de los empleadores del deber de pagar a los trabajadores y aprendices, que les presten servicios las indemnizaciones previstas por el propio legislador o por el poder reglamentario, por las consecuencias que derivan de accidentes y enfermedades profesionales, ya sean estas consecuencias directas de la prestación del servicio mismo, o con ocasión de éste; exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa, o por parte de los trabajadores o aprendices. La Ley laboral recoge en su artículo 560, lo que se conoce en doctrina como la responsabilidad objetiva, también denominada “doctrina del riesgo profesional”, que hace procedente a favor del trabajador accidentado o enfermo, el pago de las indemnizaciones contempladas en la Ley, *independientemente de la culpa o negligencia del patrono o empresa*, pero siempre condicionado a la presencia de un ineludible requisito de procedencia o presupuesto de hecho, como lo es la circunstancia de que el accidente o enfermedad a indemnizar, provenga *del servicio mismo o con ocasión directa de él*.

En tal sentido, es necesario hacer referencia sobre el fundamento de la seguridad social, Boggiano y Mujica (1972), destacan lo siguiente:

El derecho a la indemnización que asistía al trabajador asalariado, como consecuencia de una contingencia surgida en su trabajo (principalmente en los casos de accidente), en los primeros tiempos de la era industrial, sólo descansaba en el principio de la “responsabilidad contractual”, inspirado por el Derecho Romano. Conforme con este principio, la persona que había sufrido un riesgo o una contingencia, sólo podía tener derecho al pago total o parcial del daño sufrido, si lograba probar que el patrón había cometido alguna falta. Dentro de esa concepción era sumamente difícil y casi siempre imposible para

el trabajador que había sufrido un accidente o para los sobrevivientes de dicho trabajador, comprobar la culpabilidad del patrono, y era por ello que, por regla general, quedaban sin ninguna protección.

Este criterio evoluciona con el progreso de los sistemas industriales de producción y como consecuencia surge el principio del “riesgo profesional”, por virtud del cual todo patrono está obligado a pagar al trabajador o sus sobrevivientes los daños ocasionados por un accidente de trabajo, haya tenido o no la culpa dicho patrono. Como puede observarse, el asalariado, al prestar sus servicios, está expuesto a los riesgos propios de su trabajo, y es el patrono quien debe correr con el pago de las indemnizaciones cuando cualquier riesgo se produzca” (pp. 12).

Los autores concluyen con el principio de la solidaridad social al exponer:

Modernamente, el derecho a la indemnización que tiene el trabajador asalariado se basa en el principio de la “solidaridad social”, ello teniendo en cuenta que el trabajador no trabaja solamente para un patrono o para una empresa, sino que con su trabajo y su esfuerzo aporta una contribución positiva a la sociedad para mejorar su economía. Por consiguiente, es la sociedad la que debe responder al trabajador o sus sobrevivientes en la reparación de todas las contingencias que éste sufra, aún cuando no sean consecuencias directas de su trabajo (p.13).

Tanto en la teoría del riesgo profesional como en la de la solidaridad social, la responsabilidad es objetiva. Basta que se dé el accidente del trabajo para que surja la obligación del patrono o de la Seguridad Social de indemnizar al trabajador, según el caso, salvo los casos señalados por la misma Ley.

Aparte de las indemnizaciones previstas por la Ley Orgánica del Trabajo (criterio objetivo), por la referida Ley Orgánica, el trabajador o sus familiares pueden reclamar indemnizaciones por concepto de daños materiales y morales de conformidad con el Código Civil cuando el accidente de trabajo es causado por un hecho ilícito del patrono.

Como se comentó anteriormente, la Ley Orgánica del Trabajo, establece en su artículo 560, la responsabilidad objetiva del patrono, es decir, que él responde, salvo las excepciones, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores. Sin embargo, la culpa grave del trabajador se asimila al dolo, intención. Lo que significa que si el accidente de trabajo se produce como consecuencia de culpa grave del trabajador, el patrono no responderá por las indemnizaciones.

#### Artículo 560: (LOT)

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

Es importante destacar, que nuestra Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 561 en concordancia con el artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es clara al definir lo que se entiende como accidente de trabajo, cuando en forma conteste lo expresan los artículos 561 y 69 de las mencionadas leyes:

#### Artículo 561: (LOT)

“Se entiende por accidente de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias”.

#### Artículo 69: (LOPCYMAT)

“Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción

que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

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

Es importante destacar con respecto a los accidentes de trabajo, que se entienden por tales *no solamente* los que ocurren en los locales de trabajo o durante el horario de la jornada, sino todos aquellos que se produzcan con ocasión directa del servicio, como por ejemplo cuando el trabajador fuera del local de la empresa y antes o después de su horario se encuentren cumpliendo una tarea en interés del patrono, asistiendo a un curso de adiestramiento, etc.

Con respecto a las enfermedades profesionales las mencionadas leyes establecen en sus artículos 561 (LOT) y 70 (LOPCYMAT) respectivamente que:

Artículo 561: (LOT)

“Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico con-

traído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones económicas o meteorológicas. Factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo...”.

#### Artículo 70: (LOPCYMAT)

“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 encuentre 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 manifiestan por una lesión orgánica, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes”.

Señala la misma Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 563, lo siguiente: “Quedan exceptuados de las disposiciones de este Título y sometidas a las disposiciones del derecho común, o las especiales que les conciernan, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sobrevengan:

- a. Cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima;
- b. Cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial;
- c. Cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa del patrono;
- d. Cuando se trate de personas que ejecuten trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y
- e. Cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquel y que viven bajo el mismo techo”.

De la norma transcrita, se desprende que sólo en estos casos la empresa no responde a las indemnizaciones laborales contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo.

Ahora bien, cuando la empresa no cumple con las normas establecidas en el ordenamiento jurídico está obligada a responder frente a los trabajadores que hayan sido víctimas de un accidente o enfermedad profesional, por ejemplo si una compañía contrata los servicios de un trabajador para que realice distintos tipos de labores dentro de la empresa y entre ellos está hacerle el mantenimiento a todas las maquinarias y por la subordinación que le debe a su patrono, los cumple, y le sucede un accidente de trabajo, el trabajador podrá demandar a la empresa en atención a lo expuesto anteriormente.

Es decir, al darse un accidente de trabajo, motivado a las condiciones de inseguridad e higiene industrial del área, a la falta de precaución que debió tomar el patrono como era su obligación, al igual que la falta de instrucción, la cual se le debió dar al trabajador, se le imputa al empleador por cuanto la ley es clara y precisa al establecer las responsabilidades de los patronos y empleadores, señala el artículo 236 de la Ley Orgánica del Trabajo: “El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador...”, y ese artículo a que alude es el 185 *ejusdem* reza “El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) permitan a los obreros y empleados 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”.

Estos artículos son ratificados por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en sus artículos 1, 2 y 41 y lo dispuesto en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en el Trabajo, el cual establece en su artículo 2 lo siguiente: “Los Patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención”.

Como se puede observar en las leyes y reglamentos citados el patrono o empleador es el responsable de tomar las medidas de seguridad y así mismo lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo cuando señala en el artículo 56: “Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los terminos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la Republica, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas(...)”.

La empresa al no dar cumplimiento a estas obligaciones que le imponen las mencionadas leyes, de tomar medida de seguridad para evitar accidente laborales, poniendo en peligro la integridad física de sus trabajadores, ocurre un hecho ilícito por parte del patrono al violar las disposiciones anteriormente mencionadas, dando lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento, con su respectiva sanción, debido a las incapacidades sufridas e indemnizaciones equivalente al salario de acuerdo a los establecido en los artículos 130 y 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

## 5. Daños morales

El trabajador victima de un accidente profesional o enfermedad profesional, puede demandar a la empresa causante del hecho, los daños morales ocasionados por la relación de trabajo. Existen dos corrientes en materia de accidentes y enfermedades profesionales que imperan dentro de la legislación laboral venezolana, estas son:

1. La Doctrina de la Responsabilidad Objetiva o Teoría del Riesgo Profesional que contempla el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo y



2. La Doctrina de la Responsabilidad Subjetiva prevista en el artículo 129 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, conforme a la cual se sanciona al empleador que ha tenido una participación culposa en la ocurrencia del daño, pues conociendo el riesgo o peligro no lo corrigió o no envió el trabajo en esas condiciones de siniestro muy factible.

En este segundo caso, el Patrono debe indemnizar los daños sufridos por el trabajador afectado, a manera de sanción, pero fundamentalmente en el aspecto de los daños materiales, es decir, directamente relacionados con el daño o lesión física y en función directa a su magnitud, salvo el supuesto del artículo 71 en concordancia con el artículo 130 y 131 de la mencionada Ley que cuantifica el monto de la prisión y de la indemnización, en los casos de alteración de la integridad emocional y psíquica del trabajador, derivada de secuelas o deformidades permanentes que vulneran la facultad humana más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias (lucro cesante), abriéndose de inmediato y en forma adicional o complementaria, el campo de la indemnización de los daños morales, con arreglo a las disposiciones del Derecho Común (Artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil Venezolano).

Ahora bien, estos daños morales derivados del hecho ilícito patronal generador del accidente o enfermedad (participación culposa, sea por negligencia, por impericia, o por imprudencia del patrono; o simplemente, participación intencional que adicionalmente conlleve, la figura de las lesiones u homicidio intencionales, previstas en el Código Penal Venezolano), se mantienen en el campo de la Responsabilidad Civil Extracontractual, surgida con ocasión de la Contractual Laboral y se presumen *Juris et de Jure*, tan pronto como ha quedado establecida la Relación de Causalidad entre el hecho imputable al patrono y el daño sufrido por el trabajador; de allí que lo desvirtuable sea la relación con el daño material, pues para ello se requieren las pruebas determinantes; pero una vez establecida la conexión directa con el daño material, el daño moral se presume sin admisión de prueba en contrario, quedando simplemente el monto de la indemnización al prudente criterio del juez, que es el sujeto llamado a estimarlo.

El daño moral es una figura prevista desde hace mucho tiempo en la legislación de casi todos los países del mundo y en relación a la cual existe abundante doctrina y jurisprudencia, tanto en el campo civil como en el penal. En atención a ello podemos comentar lo siguiente: El daño moral, se le denomina *premium dolores o dolor interno*, para hacer referencia específica al precio o monto de la indemnización acordada a manera de reparación del sufrimiento espiritual o moral padecido por la víctima de un hecho o acto culposo o intencional, trátase o no de un delito.

### **5.1. El daño puede clasificarse en**

1. Daño Patrimonial:
  - a. Material *strito sensu*.
  - b. Emergente: *Damnun Emergens*.
  - c. Lucro Cesante: *Lucrum Cessans*.
2. Daño No Patrimonial:
  - d. Moral.
  - e. Corporal.

El daño emergente es la disminución que ocasiona en el patrimonio el daño material o corporal sufrido por la víctima, es decir, al reclamo de las cantidades invertidas en la reparación de algo. El lucro cesante en cambio, está representado por la imposibilidad de incrementar el patrimonio (carencia de patrimonio), como consecuencia del daño sufrido. Es el caso de un trabajador que sufre un accidente de trabajo que le ocasiona una incapacidad total y permanente y lo imposibilita para seguir trabajando, situación ésta que le impide seguir obteniendo ingresos monetarios o lo que es lo mismo, mejorar o incrementar su patrimonio.

Al respecto el Código Civil Venezolano en su artículo 1.273 expone acerca de los daños mencionados: “Los daños y perjuicios se deben generalmente al acreedor, por la pérdida que haya sufrido, y por la utilidad de que se le haya privado, salvo las modificaciones y excepciones establecida a continuación”. En relación al daño moral, el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual señala: “El daño moral es la lesión que

sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos, por la acción culpable o dolosa de otra" (Cabanellas, 1973).

Como lo señala Alejandro Pietro (1988) "(...) daño moral es, por exclusión, el daño no patrimonial... o que cayendo sobre bienes objetivos, ocasione o no lesión material en los mismos, causa una perturbación anímica en su titular... El daño moral es, pues, daño espiritual, daño inferido en los derechos de la estricta espiritualidad, o en valores que pertenecen más al campo de la afección que de la realidad material o económica... no excluye la circunstancia de que el daño moral pueda originarse... unido o como consecuencia de ofensas o daños causados en los bienes patrimoniales o económicos del ofendido... caben en él todos (los daños) los que pertenecen a esferas tan distantes como la vida, el honor, la libertad, el crédito, la capacidad o aptitud profesional, el afecto que una persona pueda sentir por otras personas, vivas o muertas, o por las cosas, etc... atendiendo a sus efectos podemos... considerar la existencia de dos clases de daños morales: los susceptibles de estimación pecuniaria, por producir una pérdida real, una disminución en el patrimonio de una persona o una disminución en sus ingresos o en el ritmo de los mismos, y los morales *strito sensu*, es decir, aquellos en que la afección no sale... del campo de lo estrictamente espiritual, moral del sujeto, no siendo susceptibles de valoración económicas...". Más adelante señala el autor que "al no haber entre los bienes espirituales uno de ellos que sirva de medida común que permitiera su valoración objetiva, se hace imposible su sustitución... no se puede hablar siquiera de que en caso de lesión del honor de una persona, al ofensor se le impusiera la obligación de entregar al ofendido una parte de su propio honor... de aquí se deduce la necesidad de que el Tribunal, en su caso, se vea obligado a hacer, si no una estimación material del daño moral cosa imposible... si una estimación material de la reparación, en la medida en que se puede hablar de conjugación de bienes espirituales y materiales... que se impone ante la imposibilidad de adjudicación a una persona de bienes espirituales pertenecientes a otra... lo mismo que, por su naturaleza, la estimación de los bienes espirituales es personal, también... exclusivamente personal del ofendido tiene que ser la estimación de la reparación...".

Explica también el autor, que cuando la reposición al estado anterior al daño es posible, es lógico imponer al autor del daño, que realice la reposición: “Es el caso de ofensas inferidas a la reputación de una persona, como consecuencia de las cuales resulta disminuida para los demás, si mediante una retractación pública de las afirmaciones ofensivas se consigue la devolución de dicha reputación, aparte de la pena que pudiera corresponder” (idem).

En el campo de las relaciones laborales, Mille (2003) comenta “...la legislación, la doctrina y la jurisprudencia referente al daño moral, tratan principalmente situaciones relacionadas con los daños a la imagen o reputación provenientes de imputaciones lesivas a la responsabilidad y capacidad profesional de los sujetos; o bien los sufrimientos morales derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales mereciendo particular atención en este punto y en cuanto a la legislación venezolana se refiere, la prevención contenida en el Parágrafo tercero del artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, que regula el supuesto atinente a la sanción aplicable cuando la secuela o deformaciones permanentes provenientes de accidentes o enfermedades profesionales vulneran la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias; y también los daños colaterales que en algunos casos se producen en la esfera espiritual de un trabajador sorpresivamente despedido sin justa causa, y/o cuando este despido coloca al sujeto en situación de imposibilidad de cumplir obligaciones económicas que, por ejemplo, lo llevan a perder su vivienda; situación ésta que, tanto antes como después de semejante pérdida, coloca y mantiene a la persona y a su grupo familiar en un estado emocional caracterizado por un intenso sufrimiento moral”.

Por otra parte, se debe destacar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela contiene una serie de disposiciones que se relaciona directa o indirectamente con la materia atinente a los daños morales y su reparación, entre estas disposiciones cabe citar los artículos siguientes: artículo 19, según el cual el Estado garantizará a toda persona el goce y servicio de los derechos humanos; artículo 20, que consagra el derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad; artículo 21, referente al principio de igualdad y no discriminación; artí-

culo 30, conforme al cual el Estado tendrá la obligación de indemnizar integralmente a las víctimas de violaciones a los derechos humanos que le sean imputables, y a sus derechohabientes, incluido el pago de daños y perjuicios, debiendo conectarse esta disposición con la prevista en el artículo 140, según el cual el Estado responderá patrimonialmente por los daños que sufran los particulares en cualquiera de sus bienes y derechos, siempre que la lesión sea imputable al funcionamiento de la Administración Pública.

Al respecto, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, ha declarado que entre estos daños se encuentran los morales artículo 43 y 44, garantía de los derechos a la vida y a la libertad; artículo 46, toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; artículo 47, inviolabilidad del hogar, con posible allanamiento por orden judicial, pero respetando la dignidad del ser humano.

En atención a esto, es sumamente esencial lo contemplado en el artículo 60 de la Constitución que consagra el derecho a la protección del honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación ya que se trata de normas que constituye el fundamento jurídico de los recursos de amparo encaminados a reponer la imagen y/o reputación lesionadas, recursos estos que, no impiden el ejercicio separado de acciones por indemnización de daños morales ocasionados por la lesión al honor, imagen o reputación, pues el amparo, según la doctrina judicial predominante es sustitutivo y no indemnizatorio, tiene como principal finalidad reponer la situación jurídica infringida, es decir, reponer la imagen ofendida; en tanto que la acción por daños morales tiene como finalidad indemnizar el sufrimiento padecido por el sujeto en su esfera espiritual como consecuencia directa de la ofensa o lesión a su honor, imagen o reputación. Una misma acción lesiva puede dar lugar al ejercicio de un recurso de amparo y separadamente, a un juicio por indemnización del daño moral ocasionado.

También el daño moral aparece fundamentado en las siguientes disposiciones establecidas en el Código Civil Venezolano, como son:

- a. Artículo 1.185: “El que con intención, o por negligencia, por imprudencia (entiéndase en forma intencional o culposa), ha causado un daño a otro, ésta obligado a repararlo...”

Se trata aquí del llamado “Hecho Ilícito” o conducta contraria a derecho que puede constituir o no delito previsto y sancionado por el Código Penal y cuyas consecuencias quedan evidenciadas en la presencia de un daño a personas o bienes, pudiendo extenderse a la esfera espiritual o moral, es decir, no patrimonial y que coloca al autor responsable de dicha conducta en la obligación de indemnizar a la o a las víctimas del daño.

En este sentido cabe señalar que el hecho ilícito es voluntario, o sea, proviene de una voluntad consciente que hace imputable a su autor, por haber incurrido en algún comportamiento expresamente prohibido por la Ley, o reglamentos, ordenes o instrucciones (acción); o por haber dejado de hacer algo que legal o reglamentariamente le incumbía (omisión); o por haber actuado sin prestar la suficiente atención o con imprudencia.

En la Enciclopedia de las Ciencias Jurídicas o campo del derecho en general, al comportamiento lesivo intencional se le conoce como Doloso, y al no-intencional como Culposos, pero también imputable al sujeto por haber actuado con imprudencia, impericia, negligencia o con inobservancia de disposiciones legales y/o reglamentarias, ordenes en general e instrucciones, ocasionando un daño patrimonial o extrapatrimonial. En tal sentido, en materia laboral, es muy frecuente que ocurran accidentes de trabajo o surjan enfermedades profesionales como consecuencias del incumplimiento (intencional o culposos = hecho ilícito) de disposiciones relacionadas con la higiene y seguridad industrial imputable al patrono, o bien imputable al propio trabajador siniestrado, o responsable del daño sufrido por otros trabajadores.

- b. Artículos 1.189 y 1.193: “Toda persona es responsable del daño causado por las cosas que tiene bajo su guarda, a menos que pruebe que el daño ha sido ocasionado por falta de la víctima, por el hecho de un tercero o por caso fortuito o fuerza mayor...”.

El mencionado artículo 1.193 consagra la denominada “Responsabilidad del Guardián” en relación a la cual y en correlación con la previsión del artículo 1.189 -distribución de la responsabilidad en función de la graduación de culpas- se debe acudir a la doctrina o “Teoría de la Causa Extraña no Imputable” que desarrolla el tema atinente a las distintas razones por las cuales se produce un efecto liberatorio o excluyente de la responsabilidad del sujeto visto original y presuntamente como autor del daño por tratarse, precisamente, de una causa ajena al demandado. Es obvio, pues, que entre el hecho y el daño deba establecerse una relación de causalidad o relación de causa a efecto para que prospere el reclamo contra el sujeto responsable.

En el contexto de esta teoría se analizan las siguientes figuras:

1. El hecho de la propia víctima; que sufre el daño como consecuencia directa de su propia acción u omisión.
2. El hecho de un tercero: Intervención de persona diferente al presunto responsable, que es la verdadera razón desencadenante de daño material que a su vez puede generar un daño moral.
3. El caso fortuito: Acontecimiento externo que normalmente escapa a la previsión humana, cuya incidencia irresistible hace inevitable la producción del daño. Es el caso de los terremotos, inundaciones, rayos que destruyen elementos materiales, etc.
4. La fuerza mayor: Consiste igualmente en una fuerza externa e irresistible, pero algunos autores derivan de la intervención del elemento humano. Ejemplo: incendio, explosión.

Ahora bien, se advertir que la tendencia predominante en la doctrina y la jurisprudencia tanto nacional como extranjera, ha sido atribuirle significado similar o equivalente al caso fortuito y la fuerza mayor, por la constante dificultad que implica diferenciarlas de manera clara y terminante. De allí que se le esté dando preferencia, progresivamente, a la expresión “Causa Ajena”.

- c. Artículo 1.196: Según el cual la obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito. En estos casos, el juez está facultado para acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación o a los de su familia, a su libertad personal, como también en el caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada; y asimismo puede acordar a los parientes de la víctima una indemnización como reparación del dolor sufrido por la muerte de esta.

En base a todo lo anteriormente planteado, podemos hacer referencia, a las estadísticas que manejan el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cuya estructura, finalidad, competencias y patrimonio están establecidas en los artículos 16, 17, 18 y 24 respectivamente de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, dicho organismo está adscrito al Ministerio del Trabajo, las cuales señalan cifras sorprendentes e inimaginables, porque indican que en Venezuela ocurren 23 mil accidentes laborales mensuales, de los cuales 757 se registran diariamente. Dichos accidentes generan 27 mil 600 trabajadores con alguna discapacidad y 1 mil 500 muertos al año. Asimismo señalan que se registraron en el año 2004, la cantidad de 276 mil 172 accidentes laborales. Vista esta situación, el organismo público pretende promover la cultura de la prevención reforzando la capacidad de cada obrero para supervisar su entorno laboral y así reducir las cifras antes mencionadas, como también llevar a cabo la inspección de compañías, levantar accidentes y garantizar que se cumplan las normas de higiene y seguridad en el campo laboral.

## 6. Conclusión

Nuestro ordenamiento jurídico posee una serie de preceptos legales de suma importancia que obligan a las empresas a dar cumplimiento a las condiciones mínimas de higiene y seguridad social, que permitan lugares seguros de trabajo, que se establezcan sistemas de prevención social



para evitar posibles accidentes o enfermedades profesionales, y así evitar el pago de las indemnizaciones respectivas.

En caso que el trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional, podrá demandar las indemnizaciones que le correspondan por ante los tribunales del trabajo, ya sea tanto por la responsabilidad objetiva prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, por daños materiales tarifados y daño moral, como por la indemnización establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, así como también, si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionadas.

Igualmente si el trabajador prueba o demuestra el hecho ilícito del patrono, cuya indemnización repara integralmente el daño material producido, el juez deberá condenar solamente la diferencia entre la indemnización que procede por el daño material tarifado por las leyes especiales y lo demandado por daño emergente y lucro cesante.

## 7. Referencias bibliográficas

- Boggiana, G. y Mujica, R. 1972. **Seguridad Social**. Edisa S.A., Editores. Caracas, pp. 12 y 13.
- Cabanellas, G. 1973. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1973, pp.480.
- Caldera, R. 1975. **Derecho del Trabajo**. Editorial El Ateneo, Caracas, pp. 423.
- Código Civil Venezolano. 1982.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1999. Gaceta Oficial No. 36.860 de Fecha 30 de Diciembre de 1999.
- De La Cueva, M.1975. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, pp.266.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Imprenta Nacional. Publicada en la Gaceta Oficial No.38.236 de Fecha 26 de Julio de 2005.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. 2003. Gaceta Oficial No. 37.600 de Fecha 30 de Diciembre de 2003.

Ley Orgánica del Trabajo. 1997. Gaceta Oficial Extraordinaria No.5.152 de Fecha 19 de Junio de 1997

Mille M., G. 2003. **Doctrina y Jurisprudencia Laboral**. Volumen XVI. Paredes Editores, Caracas 2003. pp. 92 al 98.

Pietri, A. 1988. **Valoración Jurídica del Daño Moral**. Ediciones Fabretón, Caracas, 1988, pp. 170.