

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL EN VENEZUELA

Betty García Ortega 
bettygarciao2022@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

El objetivo de este artículo es el estudio de la responsabilidad del empleador, derivada de enfermedad ocupacional del trabajador en Venezuela, la metódica responde a un arqueo heurístico de fuentes. El documento está conformado por tres secciones. En la primera sección se aborda la responsabilidad del empleador a la luz de los marcos regulatorios. En segundo lugar, se describe la enfermedad ocupacional en el ámbito venezolano. En la tercera sección, se identifican criterios jurisprudenciales emanados del Tribunal Supremo de Justicia en materia de responsabilidades del empleador derivadas de enfermedades ocupacionales de los trabajadores. Finalmente se exponen algunas reflexiones.

Palabras clave: Responsabilidad del empleador, enfermedad ocupacional, marco regulatorio, criterios jurisprudenciales.

Recibido: 08/06/2024 Aceptado: 01/08/2024

EMPLOYER'S RESPONSIBILITY FOR OCCUPATIONAL DISEASES IN VENEZUELA

Betty García Ortega 
bettygarciao2022@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

The objective of this article is to study employer liability arising from occupational diseases in Venezuelan workers. The methodology follows a heuristic review of sources. The document consists of three sections. The first section addresses employer responsibility in light of regulatory frameworks. Secondly, it describes occupational diseases within the Venezuelan context. In the third section, jurisprudential criteria issued by the Supreme Court of Justice regarding employer responsibilities related to occupational diseases are identified. Finally, some reflections are presented.

Keywords: The employer's responsibility, occupational diseases, regulatory framework, and jurisprudential criteria

Received: 08/06/2024 Accepted: 01/08/2024

Introducción

En el vibrante entramado de relaciones laborales en Venezuela, surge una figura de crucial importancia: la responsabilidad del empleador en materia de enfermedades ocupacionales. Esta responsabilidad, cual baluarte protector del bienestar del trabajador, se erige como eje fundamental en la búsqueda de un entorno laboral seguro y digno.

Adentrarse en este tema, implica navegar por un mar de marco regulatorio, jurisprudencias y realidades tangibles que convergen en un punto álgido: la salud del trabajador como valor irrenunciable. Como señala Mendoza Pérez (2013), “la materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo es compleja por las distintas normas que la regulan como por la conjunción de profesionales de variadas ramas de la ciencia intervinientes en el proceso” (p. 7).

Ante este escenario, la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), promulgada en el año 2005, se presenta como faro que guía el análisis, estableciendo en su articulado los lineamientos rectores en materia de salud ocupacional.

En este ensayo, nos embarcaremos en un viaje exploratorio por la responsabilidad patronal en el contexto de las enfermedades ocupacionales en Venezuela. Escudriñaremos las responsabilidades que recaen sobre el empleador, desentrañaremos conceptos medulares con relación a la enfermedad ocupacional, y esbozaremos criterios jurisprudenciales del máximo Tribunal de Venezuela.

Responsabilidad del empleador a la luz de los marcos regulatorios

En Venezuela, la responsabilidad del empleador en materia de enfermedades ocupacionales se encuentra amparada por un conjunto de normas jurídicas que establecen las obligaciones y deberes que recaen sobre el empleador para prevenir y proteger a sus trabajadores de este tipo de patologías. Estos

marcos regulatorios se componen de diversos instrumentos, tanto nacionales como internacionales, que convergen en la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores.

En este escenario, el marco normativo aplicable lo encabeza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, mediante el establecimiento del derecho a la salud y el derecho a un ambiente de trabajo sano como derechos fundamentales de los trabajadores (artículos 83 y siguientes). Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos y ratificados por Venezuela, que establecen estándares mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de enfermedades ocupacionales.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) que impone al empleador la obligación de garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, así como la responsabilidad ante la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales (artículos 43 y 44).

Específicamente, la LOPCYMAT regula en detalle la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de enfermedades ocupacionales. Define las obligaciones del empleador, establece mecanismos de vigilancia y control, y contempla las sanciones en caso de incumplimiento.

Por su parte, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RLOPCYMAT), desarrolla los preceptos contenidos en la LOPCYMAT, y más específicamente las Normas Técnicas emanadas del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, desarrolla aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera, las decisiones de los tribunales laborales venezolanos han contribuido a definir y delimitar el alcance de la responsabilidad del empleador en materia de enfermedades ocupacionales. La jurisprudencia del Tribunal Supremos de Justicia (TSJ) ha establecido importantes criterios para

determinar la relación causal entre el trabajo y la enfermedad, así como para evaluar el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Con base en estas regulaciones, “la responsabilidad del patrono debe ir precedida necesariamente, de un resumen de las obligaciones o deberes que éstos deben asumir en materia de riesgos laborales, con lo cual quedaría establecido el alcance y dirección de dicha responsabilidad” (Peña. 2022. p. 75). La gran mayoría de tales obligaciones las recoge el artículo 56 de la LOPCYMAT que ordena al empleador a que adopte las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores 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.

Sobre estas obligaciones, Guerrero (2023) refiere:

En Venezuela, los empleadores están obligados por ley a garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, es decir proporcionar condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo, así como programas de recreación y esparcimiento. Los empleadores también deben asegurarse de que sus trabajadores reciban la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura. (pp. 18-19).

Partiendo de las obligaciones que le impone el ordenamiento jurídico al empleador en materia de seguridad de salud en el trabajo, el incumplimiento de tales responsabilidades de prevención, puede ocasionar o agravar el estado de salud de sus trabajadores, al punto de convertirse en una enfermedad ocasionada o agravada con ocasión al trabajo, es decir, una enfermedad ocupacional, aspecto que abordaremos en la segunda sección del presente artículo.

Así pues, la determinación de una enfermedad ocupacional, trae al empleador diversas consecuencias jurídicas, por lo que, “el empleador o representante de organizaciones públicas y privadas, debe ser consciente de que sus actos u omisiones lo pueden llevar a responder en determinados casos, no sólo de manera económica” (González. 2016. p. 671), sino que también penalmente, aunado a la pena moral que trae consigo el desprestigio ante la opinión pública, pudiendo afectar la marca de la empresa, entre otros aspectos en el entorno del empleador. Las referidas responsabilidades las establece el artículo 116 de la LOPCYMAT:

Artículo 116. El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.

Con relación al precitado artículo, es importante tomar en cuenta lo señalado por Mendoza Pérez (2012):

Para algunas de las responsabilidades allí contenidas sí se hace necesario demostrar que el empleador incurrió en responsabilidad subjetiva, es decir, el hecho ilícito patronal (como en el caso de la responsabilidad penal); pero en otras se regula por la responsabilidad objetiva (como en el supuesto de la responsabilidad civil), por lo que para su aplicación no es necesario -como erróneamente lo indica el citado artículo 116- demostrar un incumplimiento patronal de la materia de seguridad y salud laboral. (p. 23).

El precitado autor hace referencia a dos tipos de responsabilidades que desencadenan diferentes consecuencias para el empleador; tal como se observa en la norma contenida en el artículo 116 de la

LOPCYMAT, en Venezuela, las responsabilidades aplicables al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, puede ser administrativas, penales y civiles. No obstante, a los fines del presente estudio, para comprender las responsabilidades del empleador derivadas de enfermedad ocupacional del trabajador, se desglosarán en: responsabilidad objetiva, responsabilidad subjetiva, responsabilidad administrativa y responsabilidad penal.

Responsabilidad objetiva:

La teoría de la responsabilidad objetiva del empleador establece que éste es responsable, sin necesidad de demostrar culpa o negligencia, por los daños y perjuicios que sufran los trabajadores a causa de su exposición a riesgos laborales durante la producción de bienes o servicios.

Esta responsabilidad se complementa con el sistema de seguridad social, el cual garantiza la reparación del daño al trabajador en caso de que el empleador no pueda asumir su responsabilidad. La contribución del empleador al sistema de seguridad social no exime de su responsabilidad objetiva, sino que sirve para asegurar la reparación del daño al trabajador en cualquier circunstancia. En el ordenamiento jurídico venezolano, la responsabilidad objetiva tiene su fundamento en el artículo 43 de la LOTTT, que dispone:

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores,

trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

En este caso cobra importancia la obligación del empleador de inscribir oportunamente al trabajador ante el Seguro Social, considerando que, en caso de una suspensión de la relación de trabajo por enfermedad del trabajador, si el trabajador no se encuentra afiliado a la seguridad social, por responsabilidad del patrono, éste pagará la totalidad del salario, con base en el artículo 73 de la LOTTT.

En este sentido, sobre las indemnizaciones que corresponden al trabajador en el caso de la responsabilidad objetiva, éstas “se encuentran tarifadas en la LOPCYMAT y colocadas a cargo del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las cuales tienen por objeto indemnizar al trabajador por la pérdida sufrida en su capacidad productiva (Jaimes Martínez. 2007. p. 228).

En este caso, para que el trabajador tenga derecho al pago de estas indemnizaciones tarifadas sólo se requiere la presencia del daño derivado del accidente o de la enfermedad ocupacional.

Con relación a las indemnizaciones tarifadas, cabe resalta que, en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.789 de fecha 29 de diciembre de 2023, se publicó la Resolución No. 689, mediante la cual se dicta el Sistema de Clasificación de Categoría de Riesgos para cada Rama de Actividad Económica y su correspondiente Reglamento Especial del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) que tiene por objeto establecer los principios y bases del procedimiento para la determinación de las clases y grados de riesgos de cada entidad de trabajo con base a su actividad económica, así como también el establecimiento de los porcentajes de cotización aplicables y el manejo de los fondos del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; resaltando que hasta el mes de junio de 2024, las indemnizaciones de tal Régimen Prestacional no han sido activadas.

Otra consecuencia derivada de la responsabilidad objetiva del empleador es el daño moral al que hace referencia el artículo 1.196 del Código Civil: “La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito”. Sobre lo cual, señalan Cabeza y Corredor (2006) que:

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. (p. 24).

En tal sentido, existe la posibilidad de otorgar a la víctima una indemnización pecuniaria como compensación por los sufrimientos que el hecho lesivo le ha producido. El juez, a los efectos del tasar el quantum de las indemnizaciones por este concepto, recurrirá a la equidad, tomando en cuenta una serie de parámetros que la jurisprudencia ha delineado.

Responsabilidad subjetiva:

A los efectos de establecer la responsabilidad subjetiva del empleador, es preciso demostrar que la enfermedad ocupacional fue producto de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, es decir, la existencia del hecho ilícito patronal, tal como lo señala González (2016):

Ahora bien, la empresa al no dar cumplimiento a estas obligaciones que le imponen los mencionados artículos, al no tomar ninguna medida de seguridad para evitar el accidente ocurrido al trabajador, poner en peligro la integridad física de sus trabajadores, debido al hecho ilícito por parte del patrono al violar las disposiciones anteriormente mencionadas, da 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. (p. 670).

Bajo el contexto de la responsabilidad subjetiva, como se mencionó anteriormente, surgen consecuencias jurídicas y económicas, entre las cuales se encuentran las indemnizaciones tarifadas en el artículo 130 de la LOPCYMAT y en el Código Civil, “dos acciones derivadas del hecho ilícito en que incurre el patrono al violar la normativa legal en materia de seguridad y salud (responsabilidad extracontractual derivada de la culpa del patrono)” (Jaimes Martínez. 2007. p. 228).

Lo anterior se refiere al cúmulo de indemnizaciones, llamado así por la doctrina, y ocurre cuando la medida de la indemnización es el daño efectivamente sufrido por la víctima, abriendo la posibilidad de que la víctima pueda exigir una indemnización por un monto mayor al tarifado en el artículo 130 de la LOPCYMAT.

En el caso de la responsabilidad subjetiva, debe demostrarse la existencia del daño (enfermedad ocupacional), el hecho ilícito (conducta imprudente, negligente, inobservante o imperita del empleador) y la relación de causalidad entre el hecho ilícito y el daño causado (debe comprobarse que el daño es producto de un efecto consecuencial del hecho ilícito del empleador).

En lo que se refiere al quantum de la reparación del daño material, conforme a lo previsto en el Código Civil, el trabajador estaría obligado, además, a demostrar la cuantía del daño y que las indemnizaciones tarifadas no son suficientes para reparar el daño material sufrido, “se refiere tan sólo al daño material consistente en la disminución de la capacidad productiva de la víctima con ocasión al

evento dañoso, ya que la cuantía del daño moral no es objeto de demostración” (Jaimes Martínez. 2007. p. 229).

Sobre el daño material sufrido, éste se puede ser de dos tipos: en primer lugar, el daño emergente concebido como “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” (Mendoza. 2015. p. 95), es el caso de los gastos médicos que pudiesen incluir la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica.

En segundo lugar, el lucro cesante que “está representado por la imposibilidad de incrementar el patrimonio (carencia de patrimonio), como consecuencia del daño sufrido” (Mendoza. 2015. p. 95), que puede estar representado por una enfermedad ocupacional que le impide al trabajador continuar laborando, por lo cual, el trabajador puede demandar el ingreso futuro que por dicha discapacidad no va a poder disfrutar.

Responsabilidad administrativa:

Establecida en los artículos 117 al 120 de la LOPCYMAT, son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.

En tal sentido, establece la LOPCYMAT que, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador con multas, según la clasificación de las sanciones (artículo 117):

- Leves: Con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando el empleador incurra en cualesquiera de las siete infracciones que establece el artículo 118 de la LOPCYMAT.

- Graves: Con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando el empleador incurra en cualesquiera de las veintiséis infracciones que establece el artículo 119 de la LOPCYMAT.
- Artículo 120. Con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando el empleador incurra en cualesquiera de las diecinueve infracciones que establece el artículo 120 de la LOPCYMAT.

Responsabilidad penal:

Tal como se mencionó anteriormente, el artículo 116 de la LOPCYMAT, incluye la responsabilidad penal como consecuencia del incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador. “El legislador venezolano, mediante la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se ha preocupado por insertar auténticos tipos penales destinados a castigar toda aquella conducta que traiga como consecuencia la muerte o lesión de un trabajador” (Bustillos. 2008. p. 13).

De esta manera, el artículo 131 de la LOPCYMAT establece penas de prisión hasta por 10 años en caso de muerte de un trabajador como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo. Del mismo modo, cuando el empleador o sus representantes, actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado al trabajador algún tipo de discapacidad señalada en la mencionada norma, la pena señalada será hasta de 9 años de prisión.

De igual forma, en las disposiciones transitorias Novena y Décima de la LOPCYMAT se establecen penas de prisión hasta de 2 años, mientras tanto no se reforme el Código Penal, en caso que no se informe inmediatamente sobre la muerte de un trabajador producto de un accidente de trabajo, así como

en los casos de suministrar datos, informaciones o medios de prueba falsos en la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

La enfermedad ocupacional en el ámbito venezolano

Para comprender la noción de enfermedad ocupacional en Venezuela, es preciso partir del contenido del artículo 70 de la LOPCYMAT, que contiene la definición de enfermedad ocupacional:

Artículo 70. Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el ministerio con competencia en materia de salud.

La definición de enfermedad ocupacional contenida en el Artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPYCMAT) ofrece una descripción amplia

y completa de este concepto, abarcando los aspectos esenciales que caracterizan a este tipo de patologías.

Aspectos destacados de la definición:

Énfasis en la causalidad laboral: Establece claramente que la enfermedad ocupacional debe estar "contraída o agravada con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar". Esto implica que la enfermedad debe tener una relación directa y demostrable con las condiciones laborales del trabajador.

Amplia gama de agentes causales: Reconoce que las enfermedades ocupacionales pueden ser causadas por una amplia gama de agentes, incluyendo agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales. Esta amplitud refleja la complejidad de las relaciones entre el trabajo y la salud.

Consideración de los efectos en la salud: Abarca no sólo las lesiones orgánicas, sino también los trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales y el desequilibrio mental, tanto temporales como permanentes. Esto reconoce que las enfermedades ocupacionales pueden manifestarse de diversas maneras y afectar diferentes aspectos de la salud del trabajador.

De igual forma, el legislador consideró necesario establecer un listado de patologías, dada la dificultad para el trabajador de demostrar la causa del origen o agravamiento de tales enfermedades y en cuanto a la naturaleza de la presunción, la misma constituye una presunción juris tantum o de carácter relativa que admite prueba en contrario, pues dispondrá el empleador de la posibilidad de desvirtuar en un proceso judicial, el carácter ocupacional de la misma.

En este orden, la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), establece los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las

enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico, en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, por parte de los empleadores, asociadas o asociados, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma, la NT-02-2008, contiene el listado de enfermedades ocupacionales, codificación 2007, según la clasificación estadística internacional de enfermedad y problemas relacionados con la salud, décima revisión CIE-10. A juicio de Camba (2009):

El carácter ocupacional de los estados patológicos vendrá determinado por una lista de enfermedades establecidas en las normas técnicas dictadas con base a la LOPCYMAT, y aquellas que 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 tal sentido, una de las competencias atribuidas por Ley al INPSASEL es la de revisar y actualizar periódicamente la lista de las enfermedades ocupacionales. (párr. 89).

En tal sentido, tomando en consideración lo expuesto por el referido autor, aunado a la fecha de elaboración del vigente listado de enfermedades ocupacionales (codificación 2007), se espera una actualización por parte del INPASEL.

Con relación a la declaración de las enfermedades ocupacionales, se enfatiza que el empleador debe declararlas formalmente, ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), dentro de las veinticuatro 24 horas siguientes al diagnóstico la patología de presunto origen ocupacional, así como consignar el informe de investigación de origen de enfermedad realizado

por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 de la LOPCYMAT.

Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador mencionada anteriormente, podrán notificar al INPSASEL la enfermedad ocupacional: el propio trabajador, y deberán dirigirse a la Gerencia de Salud de los Trabajadores (GERESAT) correspondiente a su ubicación geográfica, según se establece en el artículo 74 de la LOPCYMAT. En el caso de tratarse de un asociado de una cooperativa, éste notificará la enfermedad ocupacional al INPSASEL, a través del formato de notificación, a las 24 horas siguientes al diagnóstico de la enfermedad de presunto origen ocupacional.

Por su parte, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborará el informe de investigación de la enfermedad ocupacional, para su notificación al INPSASEL, éste con la finalidad de sustentar la vigilancia epidemiológica, el cual contendrá los siguientes puntos: datos de la trabajadora o del trabajador (asociada o asociado), la instancia de evaluación y control o la instancia creada a tal efecto (seguridad y salud en el trabajo), Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, Criterio Higiénico Ocupacional, Datos Epidemiológicos, Criterio de Laboratorio o Paraclínico, Criterio Clínico, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente norma y en la del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre el análisis del puesto de trabajo, para dar respuesta al criterio higiénico ocupacional, Ramos (2014) explica los aspectos que se deben tomar en cuenta:

Exige describir y especificar en el informe de declaración de enfermedad: 1)

Tiempo de exposición, en el o los puestos de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias laboradas, el cumplimiento de los permisos de trabajo y reposos médicos, durante el tiempo de exposición a los procesos peligrosos y riesgos

asociados con la enfermedad. 2) Condiciones de trabajo asociadas a la patología y procesos peligrosos derivados del proceso de trabajo. 3) Monitoreos o evaluaciones de las condiciones y medio ambiente de trabajo y del puesto de trabajo realizados, expresando los resultados obtenidos e indicando expresamente los valores técnicos de referencia, según legislación vigente. 4) Descripción del o los agentes etiológicos. 5) Controles realizados en la fuente, en el medio y controles administrativos. 6) Equipos de protección personal utilizados en el puesto de trabajo. (p. 69).

Los aspectos explicados por la referida autora, permiten seguir una estrategia para el desarrollo del aspecto higiénico ocupacional, ya que, según la NT-02-2008 sirve “para clarificar el origen de cualquier tipo de enfermedad de presunto origen ocupacional; sólo que deja al libre albedrío la estrategia para abordar las variables explicativas, del cómo” (Ramos. 2014. p. 68).

El Empleador deberá consignar ante la GERESAT, la declaración de la enfermedad ocupacional y el informe de investigación, desarrollado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de los delegados de prevención o el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizará el informe de investigación de enfermedad, dentro de los quince (15) días continuos, al diagnóstico de la patología, a fin de garantizar y proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en relación a la seguridad y salud en el trabajo, cuando se trate de enfermedades que se encuentren clasificadas dentro de la lista de enfermedades ocupacionales y en aquellos casos que no se encuentren en dicha lista se entregará a los 30 días continuos siguientes al diagnóstico clínico.

A los efectos de la validez de la investigación de la enfermedad ocupacional, Ramos (2014), afirma:

Para que una investigación sea reconocida con valor legal, ético, científico y académico, debe tratarse de un conjunto de procedimientos sistemáticos, críticos y empíricos. Diversas son las corrientes de pensamiento que han surgido en búsqueda del conocimiento, las cuales se han ajustado en enfoques de tipo: cuantitativos, cualitativos o mixtos. La investigación retrospectiva se puede abordar bajo cualquiera de ellos. (p. 68).

No obstante, en Venezuela, el reconocimiento del valor legal, viene dada por la certificación que realiza el INPSASEL, organismo que, previa investigación, mediante informe, calificará el origen de la enfermedad ocupacional. Camba (2009), lo expresa de la siguiente manera:

El INPSASEL, previa investigación, mediante informe, calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional, en consecuencia, todo trabajador al que se le haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir a dicho instituto para que se le realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma. (párr. 88).

Este señalamiento tiene su base legal en el artículo 76 de la LOPCYMAT, el cual establece que todo trabajador a quien se le haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al INPSASEL, para que le realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma.

Criterios jurisprudenciales emanados del Tribunal Supremo de Justicia

El 17 de Mayo de 2000, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (SCS/TSJ), emitió la sentencia número 116, que ha marcado un hito en la historia judicial laboral del país conocida

como el caso Hilados Flexión con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, en la que se admite la posibilidad de que surjan varios tipos de responsabilidades que den lugar a diversas indemnizaciones con fundamento en los daños que pudiese haber sufrido un trabajador, víctima de una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, esta sentencia dejó sentado lo siguiente:

En resumen, el trabajador que sufra un accidente o enfermedad profesional, deberá demandar las indemnizaciones que le correspondan por ante los Tribunales del Trabajo, ya sea tanto por la responsabilidad objetiva prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, por daños materiales tarifados y daño moral, como por la indemnización establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, así como también, si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionadas. Así se declara. (párr. 82).

Este criterio que ha sido reiterado en posteriores sentencias de la SCS/TSJ, y recogido en el artículo 129 de la LOPCYMAT al “señalar expresamente la posibilidad de existencia del cúmulo de indemnizaciones, así como la concurrencia de las responsabilidades contractuales y extracontractuales” (Jaimes Martínez. 2007. p 211). Como se observa, se asumió la teoría de la responsabilidad objetiva para la indemnización por daño moral establecida en el Código Civil en materia de accidentes o enfermedades ocupacionales, es decir, que no se requiere la demostración del hecho ilícito para la procedencia de dicha indemnización por daño moral; por consiguiente, independientemente se demostrara o no la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente o la enfermedad debía indemnizarse al trabajador por el daño moral padecido.

Con relación a los elementos de la responsabilidad civil y la distribución de la carga de la prueba, la jurisprudencia ha acogido el criterio doctrinal en cuanto a la exigencia de los elementos de la responsabilidad civil, precisando a quién le corresponde la carga de la prueba según se trata de la responsabilidad establecida en la LOPCYMAT o en los casos de indemnizaciones superiores a las tarifadas. Sobre este particular la SCS/TSJ en sentencia número 722 del 2 de julio de 2004, en ponencia del magistrado Juan Rafael Perdomo, determinó:

...El trabajador que demande la indemnización de daños materiales superiores a los establecidos en las leyes especiales, deberá probar de conformidad con el artículo 1.354 del Código Civil, los extremos que conforman el hecho ilícito que le imputa al patrón, la extensión del daño y la relación de causalidad entre el hecho ilícito del patrono y el daño producido. (párr. 54).

En la actualidad, la carga probatoria para el reclamo de conceptos derivados de la responsabilidad subjetiva, en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional debe ser demostrado por el trabajador demandante, criterio que ha sido reiterado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en ponencia del Magistrado Luis Damiani, sentencia No. 0185 del 24 de noviembre de 2020:

Pues bien, de la lectura de las decisiones dictadas en primera y segunda instancia se evidencia que los extremos a los cuales alude la decisión de la Sala de Casación Social antes citada, no fueron demostrados por la parte actora durante el decurso del juicio, siendo una carga que reposa enteramente en ésta, por tratarse de una responsabilidad subjetiva, no verificable de manera

automática con la certificación emanada del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), como pretende hacer ver. (párr. 86).

Por tanto, es el trabajador quien debe demostrar el hecho ilícito en el que incurrió el empleador (dolo, culpa, impericia o negligencia) y el nexo de causalidad entre el daño (lesión o enfermedad) y la causa eficiente, el hecho en el ejercicio de la prestación del servicio que generó lo ocurrido, es decir, la lesión o enfermedad.

No ocurre lo mismo, con relación a los conceptos reclamados por responsabilidad objetiva, tampoco en los casos de reclamo de daño moral, por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

De igual forma, en Sentencia No. 737 de fecha 8 de octubre de 2018, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en ponencia del Magistrado Jesús Jiménez, ha reiterado que los tres (3) elementos que deben ser demostrados para que proceda la indemnización por responsabilidad subjetiva, establecida en el artículo 130 LOPCYMAT, son los siguientes: **(i)** la existencia de la enfermedad ocupacional; **(ii)** incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud; y **(iii)** la existencia del nexo causal. En la referida sentencia, la sala señaló:

(...) concluye esta Sala, que la enfermedad que padece el accionante, no fue adquirida ni agravada como consecuencia del incumplimiento culposo de alguna de las obligaciones del patrono en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual, el segundo elemento (incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del patrono), no quedó demostrado en el presente asunto. (párr.40).

En la sentencia cuyo extracto se ha transcrito, se menciona que el accionante sí demostró el primer elemento relativo a la existencia de la enfermedad ocupacional, no obstante, no demostró el segundo

elemento relativo al incumplimiento legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del patrono, por ende, en lo que concierne al tercer elemento, como consecuencia de lo anterior, no evidenció la Sala, la existencia del nexo causal en el caso, pues al no haber incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador.

En la sentencia comentada, mal puede haber relación de causalidad entre un incumplimiento que no existe y el daño que padece el trabajador (enfermedad ocupacional), por lo que se concluyó, que este tercer elemento (nexo causal), no quedó demostrado en el presente caso, lo cual era carga procesal del actor demostrar la existencia del mismo, para la procedencia de la indemnización por responsabilidad subjetiva reclamada de conformidad a lo previsto en el numeral 3 del artículo 130 de la LOPCYMAT.

En este contexto es indispensable, demostrar la causalidad como requisito para determinar la responsabilidad subjetiva por enfermedad o accidente laboral, así lo ha reiterado la SCS/TSJ, en sentencia No. 741 del 10 de octubre de 2018, quien ha señalado:

Bajo la óptica expuesta, se reafirma que el hecho ilícito, como presupuesto formal de la responsabilidad subjetiva del patrono, está constituido por el incumplimiento de una conducta preexistente; el carácter culposo o ilícito del incumplimiento; la existencia del daño (enfermedad o accidente) y la relación de causalidad entre el daño experimentado por el trabajador y las labores desempeñadas por éste en el ejercicio de su cargo; supuestos cuya carga probatoria jurisprudencialmente está atribuida al demandante. (párr. 98).

En el caso dilucidado en la referida sentencia, la Sala establece que a pesar de no haberse demostrado la realización de los exámenes pre empleo y la notificación del padecimiento al INPSASEL, tales infracciones no constituyen incumplimientos capaces de configurar la responsabilidad subjetiva

artículo 130 de la LOPCYMAT, la cual se sustenta principalmente en probar que el hecho, en este caso la enfermedad, es consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Mención aparte merece la reparación del daño moral por infortunio del trabajo, el cual procede, aunque no exista culpa del patrono, criterio que ha sido reiterado por la SCS/TSJ, a través de la sentencia No. 497 de fecha 10 de junio de 2018, en ponencia de la Magistrada Marjorie Calderón:

En relación al daño moral esta Sala ha establecido en reiterada jurisprudencia que el trabajador que ha sufrido de algún infortunio de trabajo puede reclamar la indemnización por daño moral en 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, vale decir, procede el concepto independientemente de la constatación del hecho ilícito del patrono.
(párr. 95)

De esta manera, se confirma la procedencia del pago por reparación del daño moral por infortunio, accidente o enfermedad de trabajo, aunque no exista culpa del patrono.

Por otra parte, en materia probatoria, a los efectos de demostrar la enfermedad ocupacional de un trabajador, pudiese resultar insuficiente que el accionante haya obtenido una Certificación de INPSASEL, tomando en cuenta que la misma goza de presunción de veracidad como documento público administrativo el cual puede ser desvirtuado.

Al respecto, la SCS/TSJ en sentencia No. 103 del 9 de mayo de 2019, con ponencia del Magistrado Jesús Martínez, al referirse a la certificación de INPSASEL, reiteró que “la prueba que se deriva de

tales instrumentos administrativos no es absoluta o plena, porque puede el interesado impugnarla, y, en consecuencia, desvirtuarla en el proceso, mediante la utilización de las pruebas legales que estime pertinentes” (párr. 72).

Se observa que, para la Sala de Casación Social, los efectos probatorios de esta clase de instrumentos, tales como certificación de accidentes o enfermedad de origen ocupacional, al emanar de los órganos administrativos, gozan de la naturaleza jurídica de un documento público administrativo, el cual puede ser desvirtuado o destruido por cualquier medio de prueba en contrario en el desarrollo del proceso del juicio.

Reflexiones finales

Como primer punto del presente trabajo, al abordar la responsabilidad del empleador a la luz de los marcos regulatorios, se concluye que determinación de una enfermedad ocupacional en el trabajador, trae para el empleador diversas consecuencias jurídicas, por lo que este último, debe ser consciente de que sus actos u omisiones lo pueden llevar a responder en determinados casos, no sólo de manera económica. El ordenamiento jurídico venezolano prevé que el incumplimiento de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.

En segundo lugar, cuando se describe la enfermedad ocupacional en el ámbito venezolano, la definición de enfermedad ocupacional contenida en el Artículo 70 de la LOPYCMAT ofrece una descripción amplia y completa de este concepto, abarcando los aspectos esenciales que caracterizan a este tipo de patologías. Por su parte, la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), establece los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico; de igual forma, contiene

el listado de enfermedades ocupacionales, codificación 2007, según la clasificación estadística internacional de enfermedad y problemas relacionados con la salud, décima revisión CIE-10.

Por último, al identificar criterios jurisprudenciales emanados del TSJ en materia de responsabilidades del empleador derivadas de enfermedades ocupacionales de los trabajadores, se observa que, en Venezuela, aunque el empleador actúe como un buen padre de familia y cumpla tanto con inscribir al trabajador en el sistema de seguridad social como con toda la normativa en materia de salud y seguridad laboral, ante la certificación de una enfermedad ocupacional de algún trabajador, estará sujeto a una reclamación en vía judicial y a una futura condenatoria por indemnización por daño moral que deberá pagarlo directamente el empleador, pues conforme a la jurisprudencia procede a título de responsabilidad objetiva, es decir, independientemente de la culpa en que haya incurrido.

Referencias bibliográficas

- Bustillos, L. (2008). Responsabilidad penal del empleador por accidentes laborales (2ª Ed). Vadel Hermanos Editores, C.A.
- Cabeza, M., & Corredor, E. (2006). La responsabilidad patronal frente a los infortunios en el trabajo. *Actualidad Contable Faces*, 9(13), 14-29. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701303.pdf>
- Camba, N., & Díaz, L. E. (2009). Grupo Bolonia-Castilla La Mancha-Turín XVII Encuentro Internacional 2008: San Cristóbal-Venezuela Segundo Tema. Salud laboral. Informe de Venezuela. *Gaceta Laboral*, 15(2), 81-103. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000200004
- Código Civil. (1982, 26 de junio). Congreso de la República de Venezuela. Gaceta Oficial 2.990 Extraordinario. <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-de-ref-20220406152223.pdf>

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012, 7 de mayo). Presidencia de la República. Gaceta Oficial 6.076 Extraordinario. <https://mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2023/07/decreto-n0-8938-mediante-el-cual-se-dicta-el-decreto-con-rango-valor-y-fuerza-de-la-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-20211109135532.pdf>

González, R. (2016). Responsabilidad del patrono en materia de seguridad y salud laboral. Régimen sancionatorio. *Las Ciencias Sociales. Repensando el presente para intervenir el futuro*. 663-673. <https://lc.cx/9phL03>

Guerrero, M. (2023). Ejercicio profesional del derecho Régimen jurídico de la seguridad y salud ocupacional en Venezuela. Tendencias legislativas. *Revista TEMIS* Número 02. 01-34. <https://lc.cx/6Qbuc8>

Jaimes Martínez, H. (2007). La doctrina judicial venezolana en materia de responsabilidad patronal derivada de accidentes y enfermedades ocupacionales. *Revista Derecho del Trabajo* Número 2. 209-244. Fundación Universitas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005, 26 de julio). Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No 38.236. <https://www.asambleanacional.gob.ve/leyes/sancionadas/ley-organica-de-prevencion-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo>

Mendoza Pérez, L. (2013). *La LOPCYMAT 100 preguntas, 100 respuestas* (2ª Ed). Vadell Hermanos Editores, C.A.

Mendoza Pérez, L. (2012). *La LOPCYMAT el régimen sancionatorio*. (1ª Ed. 1ª Reimp.) Vadell Hermanos Editores, C.A.

Mendoza, O. (2015). De la seguridad y salud en el trabajo a la prevención de riesgos laborales en Venezuela. Título: *Venezuela en la mira de las Ciencias Económicas y Sociales. Encuentro de saberes*, 1752. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv8n16/art06.pdf>

Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008). (2008, 1° de noviembre). Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Gaceta Oficial No 39.070. <https://epsica.com/archivos/NT-02-2008.pdf>

Peña, B. (2022). Comparación normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en marcos jurídico-laborales de Argentina, España y Venezuela. *Revista Jurídica del Trabajo*, 3(8), 45-77. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/130>

Ramos, M. (2014). Investigación retrospectiva para dar respuesta al origen de una enfermedad ocupacional músculo-esquelética. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 65-70. <https://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art08.pdf>

Resolución mediante la cual se dicta el Sistema de Clasificación de Categoría de Riesgos para cada Rama de Actividad Económica y su correspondiente Reglamento Especial del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). (2023, 29 de diciembre). Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.789. <http://www.inpsasel.gob.ve/documentos/gaceta%20oficial.pdf>

Sentencia No. (2004, 2 de julio). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Juan Perdomo, MP). <https://vlexvenezuela.com/vid/hern-ndez-costa-norte-construcciones-c-283415483>

Sentencia No. 0185 (2020, 24 de noviembre). Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. (Luis Damiani, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/noviembre/310790-0185-241120-2020-17-0394.HTML>

Sentencia No. 103 (2019, 9 de mayo). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Jesús Martínez, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/304801-00103-9519-2019-18-451.HTML>

Sentencia No. 741 (2018, 10 de octubre). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Marjorie Calderón, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/301594-0741-101018-2018-18-211.HTML>

Sentencia No. 737 (2018, 8 de octubre). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Jesús Jiménez, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/301544-0737-81018-2018-17-941.HTML>

Sentencia No. 497 (2018, 20 de junio). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Marjorie Calderón, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/212266-0497-20618-2018-17-478.HTML>

Sentencia No. 116 (2000, 17 de mayo). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Omar Mora, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/a116-170500-99591.htm>