

Carlos Alberto Silvestri Vivas
Karin de la Trinidad Silvestri Vivas

Ilícitos Penales previstos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo



EDITORES

Karin Silvestri Vivas: Posdoctora en gerencia y políticas públicas año 2014 Universidad del Zulia. Posdoctora en estudios gerenciales año 2011 Universidad central de Venezuela Dra. en derecho año 2006 Universidad del Zulia. Dra. en ciencias gerenciales año 2005 Universidad Rafael Bellosó Chacín. Magister en gerencia de recursos humanos año 1997 Universidad Rafael Bellosó Chacín. Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social año 2007 Universidad Rafael Urdaneta. Abogada año 1995 Universidad del Zulia. Técnico Superior en Relaciones Industriales año 1982 Tecnológico Antonio José de Sucre. Asesora legal en el área laboral y mercantil en empresas privadas desde el año 1995 hasta la actualidad. Asesora gerencial, laboral y recursos humanos en empresas privadas. Autora de varios libros y artículos científicos. +584146154370 karinsilv@gmail.com

Carlos Alberto Silvestri Vivas, Posdoctor en Ciencias Económicas año 2017 Universidad del Zulia. Posdoctor en Gerencia y Políticas Públicas año 2015 Universidad del Zulia. Doctor en Derecho año 2004 Universidad del Zulia. “Magister Scientiarum en Derecho Penal” año 2007 Universidad Santa María. “Especialista en Gerencia Tributaria” año 2007 Universidad Rafael Urdaneta, “Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social” año 1995 Universidad Rafael Urdaneta. Abogado año 1989 Universidad del Zulia. Profesor Emeritus de la Universidad del Zulia. Profesor Invitado en la Universidad de Guadalajara México año 2016. Juez Emeritus. Coordinador del Despacho del Vicerrectorado Administrativo de la Universidad del Zulia. Asesor Legal. Autor de varios libros y artículos científicos. +584146329070 silvestrileislacion@gmail.com



UNIVERSIDAD | VICERRECTORADO
DEL ZULIA | ADMINISTRATIVO

Ilícitos penales previstos en la ley orgánica de prevención, condiciones y Medio ambiente de trabajo

Dra. Karin Silvestri Vivas

Dr. Carlos Silvestri Vivas

Karin Silvestri Vivas
Carlos Silvestri Vivas
Sultana del Lago Editores

Maracaibo, 2023
PRIMERA EDICIÓN

ISBN: 9798851712715
Depósito Legal: ZU2023000147

HECHO EL DEPÓSITO DE LEY

Diagramación y maquetación:
Sultana del Lago Editores

Diseño de portada:
Luis Perozo Cervantes

Salvo lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la Ley sobre Derecho de Autor, queda prohibido la reproducción o comunicación, total o parcial de este libro, siendo que cualquier individuo u organización que incurriere en la conducta impropia señalada, podrá ser perseguido penalmente conforme a lo establecido por los artículos del 119 al 124 *et al.*, constitutivos estos del Título VII de la aludida ley y sin perjuicio de las responsabilidades civiles a las que pudiera haber lugar.

AGRADECIMIENTO

Damos gracias infinitas a Dios por el cúmulo de bendiciones que ha derramado en nuestras vidas permitiéndonos superar todas las adversidades que nos hicieron desfallecer en un momento determinado y que solo con invocarlo pudimos sentir su presencia iluminándonos el sendero hasta lograr éste y todos los éxitos alcanzados

A nuestra ejemplar madre, quien nos ha servido para lograr otro triunfo personal y profesional.

A la Dra. Teresita Finol por brindarnos apoyo y consejo profesionales.

A la Profesora Magister Luisa Gamboa por su disposición a la realización de esta investigación.

A todas aquellas personas que de una u otra manera, con su ayuda, aporte y comprensión contribuyeron a la culminación de esta investigación

A la Universidad del Zulia nuestra Alma Mater.

A todos Gracias.

La investigación tuvo como finalidad analizar los ilícitos penales contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, abordándose antecedentes legislativos laborales a los efectos de la correcta aplicación de la Ley, no sólo por parte de las autoridades administrativas sino de las jurisdiccionales con competencia penal, con base en el artículo 131, el cual prevé la modalidad delictiva objeto de especial estudio en la presente investigación. El trabajador se ve expuesto a accidentes y enfermedades ocupacionales, por ello los empleadores o empleadoras están en el deber moral de prevenir hasta donde le sea posible la ocurrencia de tales situaciones. Para tal fin y por su profundidad, en este estudio documental descriptivo, se utilizó un diseño de investigación no experimental transeccional, concluyendo que en cuanto a la prevención es mucho lo que resta por hacerse en torno al registro de infortunios laborales, recomendando promover una cultura prevencionista a nivel nacional y de empleadores como parte integral de la gestión de la empresa, y en cuanto a los ilícitos penales se observó desconocimiento por parte de los trabajadores y operadores de administración de justicia de su contenido, lo cual ha impedido su correcta y oportuna aplicación.

ABSTRAC

Criminal Offenses provided for in the Organic Law on Prevention, Working Conditions and Environment

The purpose of the investigation was to analyze the criminal offenses contained in the Organic Law on Prevention, Conditions and Working Environment, addressing labor legislative precedents for the purposes of the correct application of the Law, not only by the administrative authorities but also by the jurisdictional ones with criminal jurisdiction, based on article 131, which foresees the criminal modality object of special study in the present investigation. The worker is exposed to accidents and occupational diseases, so employers have the moral duty to prevent as far as possible the occurrence of such situations. For this purpose and due to its depth, in this descriptive documentary study, a non-experimental transitional research design was used, concluding that in terms of prevention there is much that remains to be done around the registration of occupational misfortunes, recommending promoting a prevention culture at the national and employer level as an integral part of the management of the company, and with regard to criminal offences, there was a lack of knowledge on the part of workers and operators of the administration of justice of their content, which has prevented their correct and timely application. Descriptors: Criminal offenses, prevention, accidents, occupational diseases, jurisdictional authorities.

PRESENTACIÓN

Para mí un inmenso placer dirigirme a ustedes en esta mañana para presentar el libro “Ílícitos Penales Previstos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo”, del coordinador de nuestro despacho el profesor y amigo Carlos Silvestri Vivas y su hermana la profesora Karin Silvestri Vivas. Para la presentación de esta obra debemos recordar la vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo por lo cual se sustenta esta investigación majestuosa representada en este libro, la cual fue publicada en Gaceta Oficial el 26 de julio del 2005, mejor conocida como LOPCYMAT, este instrumento jurídico forma parte del Sistema Integral de Seguridad Social de Venezuela.

El objeto de la presente ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Partiendo de esa premisa, podemos en esta mañana, hacer una breve reseña del interés y propósito de los investigadores en realizar un estudio sobre el análisis de los ilícitos penales contenidos en la LOPCYMAT, para dar a conocer a las autoridades jurisdiccionales, especialmente las de competencia penal, los ilícitos y en consecuencia, las sanciones penales aplicables por causas relacionadas por la violación de la seguridad laboral, tal y como lo establece el capítulo IV de la vigente ley en el enunciado del artículo 131.

Por tal razón, la importancia del presente estudio radica en dar a conocer tanto a las autoridades jurisdiccionales penales, como a los abogados litigantes que la ley objeto de estudio es amplia en su aplicación, ya que abarca por accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y muerte, sanciones administrativas conocidas por la gran mayoría de los profesionales del derecho, pero desconocidas por un gran número de ellos, aplicables con carácter obligatorio cuando se presente alguno de los ilícitos penales contemplados en el artículo 131 de la ley estudiada.

Aportando de esta forma, una herramienta a los operadores del Sistema de Administración de Justicia, que permita la aplicación adecuada de los textos legales involucrados en los conflictos que se presentan al momento de verificarse una lesión o enfermedad producto de la prestación del servicio laboral, dotando de esta manera de un marco teórico adecuado a aquellos funcionarios que tienen el sagrado deber de impartir justicia.

En síntesis, lo que se trata es de promover a nivel gubernamental y empresarial, una cultura preventivista y no represiva, ajustada a las sanciones previstas en la actual LOPCYMAT, convirtiéndose en una parte medular de las prácticas laborales el incorporar la mencionada cultura como parte integral de la gestión de la empresa, y que también sirva de apoyo académico para los estudiantes universitarios.

Hoy, mi experiencia como profesor e investigador

me permite saludarlos y felicitarlos por la investigación materializada en este libro.

Desde el Vicerrectorado Administrativo queremos ratificarles nuestro agradecimiento por permitirme presentarles esta publicación e invitamos a toda la comunidad universitaria y sociedad a considerar sus recomendaciones.

Dr. Clotilde Navarro

Vicerrector Administrativo
de la Universidad del Zulia

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN

Planteamiento y Formulación del Problema

La rama laboral es una de los aspectos sociales, quizás con más controversias que cualquier otra de las disciplinas jurídicas en el acontecer venezolano, razón por la cual es necesario conocer cuál ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes a la actual. Saber cuál ha sido la génesis del derecho del trabajo y sus primeras regulaciones, es el primer paso para lograr comprender de una manera precisa la evolución de tan importante elemento social.

Es necesario antes de entrar en el tema relativo a la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, abordar el término Seguridad Laboral ya que éste sirve de marco de comprensión de cada uno de los aspectos que regula la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

La Seguridad Laboral es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad. Es así como la concepción universal respecto del tema ha llevado a cada nación a organizarse con el objeto de configurar variados modelos al servicio de este objetivo.

En este contexto siempre se concibió al Estado como el principal, sino el único promotor de esta rama de la política socioeconómica puesto que los programas de seguridad laboral están incorporados en la planificación general de éste.

Sin embargo, no siempre se logró a través de tales políticas desarrollar e implementar un sistema de seguridad laboral justo y equitativo, en el cual la persona tuviera la atención que amerita. Se suma a ello el vertiginoso avance de la economía mundial. En otras palabras, no hubo un desarrollo paralelo de ambas áreas, condición vital para lograr un crecimiento equilibrado.

Ahora bien, para proteger a los trabajadores contra las lesiones, discapacidades, enfermedades y accidentes que pudieran surgir como consecuencia del trabajo que realizan, o de las condiciones en las cuales lo llevan a cabo, se establecen las medidas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales a través del mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el control de los peligros y factores de riesgo presentes en el medio ambiente en el que realizan sus tareas.

La expresión vigilancia de la seguridad y la salud en el trabajo abarca tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la vigilancia del medio ambiente de trabajo para la prevención y el control de los daños y lesiones para la salud relacionados con el trabajo.

La evaluación de la salud debe incluir por lo menos, los exámenes médicos, el control biológico, los exá-

menes radiológicos, los cuestionarios o un examen de los registros de salud.

La vigilancia del medio ambiente de trabajo se refiere a la localización y evaluación de los factores ambientales que pueden repercutir en la salud de los trabajadores y a la elaboración de sistemas de control para prevenirlos, eliminarlos y reducirlos, tomando en consideración las condiciones laborales, los procedimientos de trabajo, los materiales, herramientas y equipos utilizados conjuntamente con ellos, la organización del trabajo y los factores psicosociales.

Ahora bien, el término condiciones y medio ambiente de trabajo pretende ser global en su enfoque y abarca la salud en el trabajo, la seguridad en el trabajo, la higiene en el trabajo, las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo.

Por ese motivo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incorpora estos conceptos bajo una sola noción “condiciones y medio ambiente de trabajo”. Con el origen de su Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) en 1984, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza el propósito de contribuir con la salud física y mental de los trabajadores a través de la adaptación de las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo, para coadyuvar al establecimiento y mantenimiento del grado más alto de bienestar físico y mental posible de los trabajadores.

La temática abordada por el presente estudio cobra particular significación y relevancia por cuanto permitió articular dos ramas bien definidas de las Ciencias Jurídicas como lo son el Derecho Laboral y el Derecho Penal, mediante el Análisis de los Ilícitos Penales contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo no debe estar ausente. Valga entonces este medio para urgir una mayor atención de trabajadores, empresarios, gobierno y autoridades jurisdiccionales penales en todo lo relacionado con la prevención, atención y compensación de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en Venezuela, y para su debida incorporación dentro del deseable Sistema de Seguridad Social Integral.

A los fines de la presente investigación interesa aclarar los términos relativos a la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, como elementos indispensables a los efectos de la correcta interpretación y aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, no sólo por parte de las autoridades administrativas sino de las jurisdiccionales, especialmente las de competencia penal, con base en el contenido del artículo 131 ejusdem, el cual prevé las modalidades delictivas objeto de especial estudio en la presente investigación.

Los términos ya señalados relativos se encuentran ampliamente definidos en el trabajo realizado por los investigadores en el año 2004, intitulado “Análisis de

los Ilícitos Penales contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo”. Dicho análisis versó sobre los delitos contemplados en la mencionada Ley vigente para el momento de la investigación, promulgada en el 18-06-1986 hasta su reforma de fecha 26 de Julio del año 2005.

La actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, amerita un análisis exhaustivo de manera que la presente investigación está dirigida al estudio de los ilícitos penales contenidos en la referida ley.

Es importante señalar que los investigadores realizaron el presente trabajo, para darle continuidad, profundidad y actualidad al estudio anteriormente descrito y desarrollado; como consecuencia de la reforma a la Ley ya mencionada; y a los efectos de la correcta aplicación de la misma, no sólo por parte de las autoridades administrativas, sino de las jurisdiccionales, especialmente las de competencia penal.

Considerando el objeto de la presente investigación, es importante señalar que con la promulgación de la vigente Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, se logró estructurar una norma que enfocara la violación de la seguridad laboral para evitar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y discapacidades en los sitios de trabajo en los cuales la higiene y seguridad son el norte para preservar a los trabajadores de las contingencias que puedan acarrear los accidentes de trabajo

y las enfermedades ocupacionales por la omisión en el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad y por los actos inseguros en el trabajo; estableciendo un sistema de indemnización pecuniaria así como sanciones económicas a través de multas, e inclusive sanciones de carácter penal con privación de la libertad, para aquellos infractores de las normas.

Es importante señalar que el estudio del Derecho Penal es de difícil y delicado manejo, para ser tratado en forma ligera, pretendiendo resolver el arduo asunto de la salud laboral con una alta carga represiva en contra del creador de fuentes de trabajo; preguntándose, si el nexo causal evidente, es relevante para la responsabilidad, tratando así de que el empleador o empleadora conozcan que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus funciones para que sea enjuiciado penalmente por la muerte o alguna de las incapacidades.

Ahora bien, en virtud de lo anteriormente expuesto se pregunta ¿Cuáles son los ilícitos penales contenidos en la actual Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo originados por la violación de la seguridad laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los ilícitos penales contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo originados por la violación a la seguridad laboral.

Objetivos Específicos

- 1.- Clasificar los ilícitos penales originados por enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo al trabajador o trabajadora, por la violación de la seguridad laboral contenidos en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- 2.- Examinar los casos de ilícitos penales conclusivos en la muerte del trabajador o trabajadora contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por violación a la seguridad laboral.
- 3.- Jerarquizar las responsabilidades penales de los empleadores o empleadoras por los ilícitos contenidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por la violación a la normativa legal en materia de seguridad laboral.
- 4.- Presentar resolución de causas relacionadas con ilícitos penales por la violación a la seguridad laboral, por parte de las autoridades jurisdiccionales penales luego de entrada en vigencia la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Justificación de la Investigación

El interés y propósito de los investigadores en realizar un estudio sobre el análisis de los ilícitos penales contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es para dar a conocer a las autoridades jurisdiccionales, especialmente las de competencia penal, los ilícitos y en consecuencia, las sanciones penales aplicables por causas relacionadas por la violación de la seguridad laboral, tal y como lo establece el capítulo IV de la vigente Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el enunciado del artículo 131, referido a las sanciones penales por muerte o lesión del trabajador o la trabajadora; reforzarles su injerencia en dichas causas aún y cuando la redacción del citado artículo 131 les diera a entender que un incumplimiento “leve” de las normas que ocasione daño al trabajador no acarrearía responsabilidad penal al patrono, tal y como lo establece Garay y Garay (2006).

Por tal razón la importancia del presente estudio radica en dar a conocer tanto a las autoridades jurisdiccionales penales, como a los abogados litigantes que la ley objeto de estudio es amplia en su aplicación ya que abarca por accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y muerte, sanciones administrativas conocidas por la gran mayoría de los profesionales del derecho, pero desconocidas por un gran número de ellos las sanciones penales establecidas y aplicables con carácter obligatorio cuando se presente alguno de los ilícitos penales contemplados en el artículo 131 de la ley estudiada.

Aportando de esta forma una herramienta a los operadores del Sistema de Administración de Justicia, que permita la aplicación adecuada de los textos legales involucrados en los conflictos que se presentan al momento de verificarse una lesión o enfermedad producto de la prestación del servicio laboral, dotando de esta manera de un marco teórico adecuado a aquellos funcionarios que tienen el sagrado deber de impartir justicia.

Delimitación de la Investigación

El espacio temporal dentro de lo cual se realizó el estudio estuvo comprendido entre los meses de Febrero a Noviembre del año 2006, lapso en el cual los investigadores diseñaron el proyecto de investigación, recopilaron la información y desarrollaron el trabajo presentado.

Asimismo, espacialmente la recolección de la información se realizó mediante la búsqueda de sentencias y recopilación de casos relacionados con el tema objeto de la presente investigación, así como también el análisis de la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y las diferencias acentuadas con respecto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo derogada y mencionada; ambas de aplicación nacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

El objeto de este Capítulo está dirigido a la revisión documental, la cual provee a la investigación de una serie de análisis, permitiendo una mayor comprensión de la situación problemática; así como también estudiar y dar a conocer todo lo relacionado con las condiciones (de higiene y seguridad), prevención y medio ambiente de trabajo que conllevan al conocimiento y correcta aplicación de las normas sancionatorias de los ilícitos penales contenido en la Ley que regula la materia objeto de la presente investigación por parte de las autoridades jurisdiccionales penales.

Igualmente se exponen teorías, enfoques teóricos, sentencias e investigaciones que se consideraron válidos para el correcto desarrollo del estudio.

Atendiendo lo anteriormente expuesto, se inicia la revisión documental en un orden cronológico comenzando el análisis en el año 1905, cuando se dan los primeros pasos sobre riesgos profesionales en Venezuela, creando un artículo especial en el Código de Policía del Estado Táchira.

Este antecedente trajo como consecuencia la creación de una ley de sociedades cooperativas y una ley de talleres y establecimientos públicos que determinó

las normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917.

En el año 1928 se crea la primera Ley del Trabajo en Venezuela, ésta realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año 1936 con la promulgación de una nueva Ley del Trabajo si se comenzaron a establecer verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes.

En el año 1940 se promulga la Ley de Seguro Social Obligatorio entrando en vigencia a partir de 1944. Esta ley contiene las indemnizaciones por enfermedades, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, indemnización por vejez a sobrevivientes, invalidez y paros forzosos.

La mencionada normativa obtuvo el apoyo de otros organismos como el Ministerio del Trabajo y el Consejo Venezolano de Prevención de Accidentes que fue fundado en el año 1959, el cual tuvo como objetivo principal la estimulación y promoción de técnicas que ayudasen a la disminución de accidentes para crear un medio ambiente de trabajo seguro para sus empleados, obreros, visitantes y de todas las personas que estén en contacto con el medio ambiente de trabajo.

En el año 1955 se creó una sección en el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, esta sección fue llamada sección de higiene ocupacional, la cual estaba adscrita a la división de Ingeniería Sanitaria. Para el año 1963 se elaboró el Reglamento de la Ley del Tra-

bajo. Para el año 1967 se promulga una nueva Ley del Seguro Social Obligatorio.

En el año 1968 se decreta el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, el cual tendría una vigencia aproximadamente de 5 años ya que fue reformado para el año 1973.

En el año 1986 se crea la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo la cual en su artículo 1 dispone:

El Objeto de la presente Ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

La Ley del Trabajo fue objeto de otra reforma en el año 1990, siendo posteriormente modificada según la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5152, extraordinario del 19 de junio del año 1997 y en cuanto a la regulación a la higiene y seguridad también la apoyan leyes como la ley nacional de ambiente y hasta el código penal es usado como medio de defensa o marco en la higiene y seguridad en el trabajo.

Continuando con el orden cronológico se encuentra la Ponencia del Magistrado Doctor Rafael Pérez Perdomo, de fecha 31 de marzo del año dos mil, en expediente signado bajo el N° 97/424, en donde el Juzgado Superior Segundo en lo penal de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy, con sede en San

Felipe, en decisión de fecha 27 de enero de 1997, condenó a un ciudadano venezolano a cumplir la pena de siete años de prisión, por la comisión del delito de muerte en accidente de trabajo previsto en el encabezamiento del artículo 33 de la derogada Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, confirmando la decisión de Primera Instancia; delito por el cual le formulara cargos la Fiscal Quinta del Ministerio Público de esa Circunscripción Judicial y el acusador privado.

Silvestri (2004) “Análisis de los Ilícitos Penales contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”. Tesis Doctoral presentada en la Universidad del Zulia. El propósito fundamental de **éste** estudio versó sobre los delitos contemplados en la mencionada Ley vigente para el momento de la investigación, promulgada el 18 de Junio del año 1986 hasta su reforma el 26 de Julio del año 2005.

En el mencionado trabajo documental se concluyó:

1.- En relación con los ilícitos contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del 18-06-1986, se encontró que a pesar de las intenciones iniciales del legislador, fundamentada en los excesos patronales en desmedro de la clase trabajadora se desconoce la razón de ser de la exagerada carga represiva que contiene la derogada ley; con la singular y especial condición del artículo 33 tratado en esa investigación; no obstante se haya precisado en un lapso de casi veinte años de aplicación de la ley, una

sola sentencia en el ámbito penal anteriormente mencionada, lo cual permite deducir que hay un desconocimiento total, no solo por los trabajadores sino por parte de los operadores del Sistema de Administración de Justicia, del contenido de la ley, lo cual ha impedido su correcta y oportuna aplicación.

En tal sentido, fue preciso el abordaje de los fundamentos o principios laborales, especialmente de aquellos que dan vida a la Ley en estudio, tales como Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y de los que ofrece la Teoría del Delito, articulando estas especiales ramas de las Ciencias Jurídicas como lo son el Derecho Laboral y Penal, lo cual permitió la construcción de un marco adecuado para su comprensión e implementación en el ámbito nacional.

2.- En cuanto al objeto de la investigación, se consideró que con la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, se logró estructurar una norma que enfocara la seguridad social para evitar los accidentes y enfermedades profesionales en los sitios de trabajo en los cuales la higiene y seguridad son el norte para preservar a los trabajadores de las contingencias que puedan acarrear los accidentes y enfermedades profesionales por la omisión en el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad y por los actos inseguros en el trabajo; estableciendo un sistema de indemnización pecuniaria así como sanciones económicas a través de multas, e inclusive sanciones de carácter penal con privación de la libertad, para aquellos infractores de las normas.

En este contexto, puede resultar útil referirse a un trabajo de investigación, realizado por Narváez en Marzo (1997) en la Escuela de Economía de la Universidad Central de Venezuela, titulado “Accidentes de Trabajo en Venezuela: Dimensiones de un Problema Subestimado”.

Las principales conclusiones del trabajo fueron realmente impactantes y preocupantes, tanto por las dimensiones reales que supone el problema de los accidentes laborales en Venezuela, como por la elevada suma que debe costear la sociedad venezolana en su atención, como por el poco interés que se le presta en el país al problema.

La investigación planteó que, en lugar de los 15.797 accidentes de trabajo ocurridos en 1995 (18.779 en 1994), según estadísticas oficiales, ocurrieron efectivamente entre 637.227 y 912.799 accidentes laborales que segaron la vida de más de 5.000 trabajadores. El costo estimado de estos accidentes, conforme a los promedios internacionales reportados por la Organización Internacional del Trabajo, supone un mínimo de 544 millardos de bolívares, o sea 4 % del P.I.B. de Venezuela en 1995.

Tan asombrosa como esas cifras es la apatía y falta de interés en la problemática tan manifiesta por parte de los sectores supuestamente más interesados en el particular. Dirigentes sindicales, empresarios, dirigentes políticos y el mismo gobierno simplemente ignoran la temática y sin embargo se trata de un problema de magnitudes bien significativas.

Bases Teóricas

Ahora bien, a los fines de la presente investigación interesa aclarar los términos relativos a la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, a los efectos de la correcta aplicación de la nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, no sólo por parte de las autoridades administrativas sino de las jurisdiccionales, especialmente las de competencia penal, con base en el contenido del artículo 131 ejusdem, el cual prevé las modalidades delictivas objeto de especial estudio en la presente investigación.

Igualmente, es necesario antes de entrar en el tema relativo a la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo abordar el termino Seguridad Social y Seguridad Laboral, ya que estos sirven de marco de comprensión de cada uno de los aspectos que regula la Ley objeto de la presente investigación.

La Seguridad Social

En cuanto a los orígenes del término Seguridad Social, el Prócer de la Independencia y de la integración latinoamericana Simón Bolívar, en el discurso de Angostura de 15 de febrero de 1819, dijo: “El sistema de gobierno más perfecto, es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”.

En tal contexto se precisa que las Ideas de Simón Bolívar fueron expresadas 62 años antes que la Seguridad Social como tal hiciera su aparición en el mundo.

No le había llegado su tiempo a las ideas del Libertador, pero fructificaron y fueron denominadas según él lo había adelantado. García Moreno (1997).

El autor consultado indica que la Seguridad Social como tal, nace en Alemania como producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época.

En un orden cronológico se resalta en primer lugar que los trabajadores se organizaron en asociaciones de autoayuda solidaria, destacando las mutuales de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos. Eran los tiempos en que Alemania era gobernada por el Káiser Guillermo II, como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracterizó el Mensaje Imperial, del 17 de noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial.

Por otra parte, e impulsadas por el Canciller Alemán Otto Von Bismarck (el Canciller de Hierro) son refrendadas tres leyes sociales, que representan hasta hoy, la base del Sistema de Seguridad Social Universal: Seguro contra Enfermedad de 1883; Seguro contra Accidentes de Trabajo de 1884; Seguro contra la Invalidez y la Vejez de 1889. Los resultados de la aplicación de este modelo fueron tan eficaces que muy pronto es extendido a Europa y un poco más tarde a otras partes del mundo.

En 1889, en París se creó la “Asociación Internacional de Seguros Sociales”. Sus postulados pasaron a ser temas relevantes en congresos especiales: en Berna en 1891; en Bruselas en 1897; en París en 1900; en Dusseldorf en 1902; en Viena en 1905 y en Roma en 1908.

En el Congreso de Roma se propuso además la creación de conferencias destinadas a conseguir la concertación de convenios internacionales, las primeras de las cuales tuvieron lugar en La Haya en 1910; en Dresden en 1911 y en Zúrich en 1912.

En 1919, mediante el Tratado de Versalles, los líderes políticos ponen fin a la Primera Guerra Mundial. Como producto de este histórico tratado nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en cuyo Preámbulo de la Constitución se observan contenidos de protección social muy bien delineados, los cuales sirven de pilar doctrinal y de política de la Seguridad Social.

Ahora bien, se precisa que las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo, en su conjunto, forman un código internacional en esta materia, estos definen los estándares mínimos de protección y requisitos básicos en la práctica laboral, especifican los derechos de los trabajadores y establecen las responsabilidades compartidas entre éstos, los empleadores, empleadoras y el gobierno en la práctica de la seguridad y la salud en este ámbito.

Un segundo gran componente de la Seguridad Social es introducido desde Inglaterra por Sir W. Beveridge en 1942, conocido como el “Plan Beveridge”, éste contiene una concepción mucho más amplia de la Seguridad Social, el mismo tiende a contemplar las situaciones de necesidad producidas por cualquier contingencia y trata de remediarlas cualquiera que fuera su origen tal y como se establece a continuación:

Aliviar el estado de necesidad e impedir la pobreza es un objetivo que debe perseguir la sociedad moderna y que inspira el carácter de generalidad de la protección. El segundo componente fue adoptado por países europeos y se procuró extender a América Latina y otras partes del mundo.

En 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) congregada en Filadelfia presenta la Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros, estableciendo en su Título III, lo siguiente:

... La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: - extender medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa.

La Seguridad Social adquiere tal relevancia que aparece en 1948, como parte integrante de la Declaración de los Derechos Humanos.

Ahora bien, analizado sucintamente los orígenes del término Seguridad Social interesa precisar su definición. Así, indican en su texto García y Moreno (1997) que “es un Sistema de Seguros perteneciente al Estado que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las personas impedidas por enfermedad o por accidente”.

Por su parte, el Departamento de Seguridad Social de la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, en conjunto con el Centro Internacional de Formación de la OIT, con sede en Turín y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en Ginebra publicaron en 1991 un interesante documento intitulado “Administración de la Seguridad Social”. De este documento se transcribe una definición de Seguridad Social ampliamente aceptada bajo los siguientes términos:

Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, veje y muerte y también la protección en forma de asistencia mé-

dica y de ayuda a las familias con hijos.

La Seguridad Social Integral tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

La Seguridad Social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados servicios (OIT. 1984. p.3).

En Venezuela el derecho a la Seguridad Social es concebido como un servicio público de carácter no lucrativo que garantiza la salud y la protección ante las contingencias, de toda persona independientemente de su condición social, económica o de otra índole.

El artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad so-

cial se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

La Seguridad Laboral

La seguridad laboral se originó con la aprobación de las leyes de compensación a los trabajadores por parte del gobierno entre 1908 y 1948, y es un sector de la seguridad y la salud pública que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos.

Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador. (Ver anexo 1 Estadísticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales INPSASEL, Instituto Autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, Situación de la Salud de los Trabajadores y Trabajadoras en Venezuela, propuesta para su abordaje).

Así, las lesiones laborales pueden deberse a diversas causas externas: químicas, biológicas o físicas, entre otras. Los riesgos químicos pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo de gases, vapores, polvos tóxicos o irritantes. Los riesgos biológicos surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza. Los riesgos físi-

cos comunes están el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Así también si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos. (Hiba 2004).

Cabe señalar que los índices de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por la falta de higiene y seguridad laboral, son considerados renglones de importante estudio.

En atención a lo expuesto se resalta que la higiene se define como la “parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de precaver las enfermedades”; en consecuencia, para aplicar la higiene en el trabajo se deberá observar, establecer y además, vigilar las condiciones que conlleven y ayuden a conservar y mantener un medio de trabajo lo suficientemente sano, y de esta manera evitar al máximo enfermedades que en un momento dado pueden transformarse en cuadros epidémicos o endémicos. (Narváez 1997)

Existe una relación muy estrecha entre los términos higiene y seguridad industrial, debido a que ambos están representados por un conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas con el objetivo de prevenir acciones que puedan ocasionar daños a los trabajadores.

Para desarrollar programas y planes intensivos de educación en lo concerniente a la higiene y seguridad industrial y al mismo tiempo realizar otras actividades

dentro de este campo, la Comisión Venezolana de Normas Industriales (Covenin) creó la norma 2270 de 1993, la cual fue revisada y actualizada creándose así la norma Covenin número 2270 del año 1995.

Esta norma es aplicable a cualquier tipo de empresa y básicamente tiene como objetivo la integración y puesta en funcionamiento de comités de higiene y seguridad industrial, esto con la finalidad de vigilar las condiciones del medio ambiente de trabajo, y al mismo tiempo asistir y asesorar tanto a empleadores y empleadoras, así como también a trabajadores y trabajadoras en la ejecución de programas de higiene y seguridad industrial.

Igualmente, el prefacio del repertorio de recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala lineamientos y premisas que deberían seguirse para el diseño de una política de registro de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, indicando lo siguiente.

1. La información tiene un rol fundamental en la prevención de riesgos, más allá de un uso meramente estadístico.
2. La notificación de accidentes involucra a trabajadores, empleadores y organismos estatales de control.
3. La estandarización en los procedimientos de recopilación de datos debe tender a posibilitar la comparación a escala nacional e internacional. Incluye la

definición de una terminología común, como así también las contingencias que deberán reportarse.

4. Las contingencias que deben registrarse y seguirse son: los accidentes laborales, las enfermedades profesionales, los accidentes en trayecto (in itinere), los sucesos peligrosos y los incidentes.

5. Es a la autoridad estatal competente a quien le corresponde establecer y poner en práctica un sistema nacional de registro.

6. Los sistemas de recopilación de datos deben ser flexibles a fin de adaptarse a todo tipo de información.

7. La información requerida por los registros nacionales deben ser de fácil recopilación dando prioridad a la veracidad y exactitud de la información. Se deberá mantener un óptimo equilibrio entre el nivel de detalle y la verificabilidad de la información recopilada.

Según Martínez (2003) el principio fundamental de la seguridad es la prevención; y prevenir en su concepto más amplio, significa que las cosas se hagan bien a la primera y de siempre; porque prevenir implica el conjunto de tres conceptos que configura una manera sistemática y racional de emprender cada actividad humana: prevenir, predecir y preactuar.

Prevención

La salud de las personas constituye la base de la productividad y la rentabilidad económica. Una prevención que se limite al ámbito del trabajo no aporta una protección plena, ya que la interacción de la esfera del trabajo con las demás esferas de la vida y el medio ambiente es cada vez más estrecha.

Así, la eficacia de las medidas técnicas aisladas depende de el nivel de seguridad técnico alcanzado en cada país y encada sector de la actividad, por ello es necesario considerar la prevención como un todo que abarque tanto la seguridad como la salud y el medio ambiente y, a tales efectos, debe aprovecharse y seguir desarrollando la experiencia ya adquirida en materia de protección laboral.

Si se desea lograr una prevención laboral global es necesario que participen en la labor todas las partes interesadas de acuerdo con los siguientes principios: 1) Responsabilidad del empleador de crear un ambiente de trabajo seguro y sano, especialmente en las pequeñas y medianas empresas; 2) Responsabilidad del empleador de contribuir a la protección del medio ambiente; 3) Derechos y deberes de participación de los trabajadores en las acciones de protección laboral y medioambiental; y 4) Cooperación entre empleadores, y empleados. (Díaz 2002).

Estrategia de Prevención

Los Comités Internacionales proponen tres tipos de medidas para obtener una comprensión mucho más

amplia acerca de la prevención, basándose en largos años de experiencia en prevención laboral y extralaboral siendo estas:

- 1.- Medidas Técnicas; (verificación y modificación tanto de las instalaciones como de los procesos.
- 2.- Medidas de Motivación, Información y Acción sobre el Comportamiento Humano; (motivar y capacitar a las personas para que se comporten con arreglo a las exigencias de seguridad.
- 3.- Medidas Organizativas, (definición de obligaciones y competencias; así como también formación de directivos y empleados sobre los ejercicios prácticos de seguridad)

Ahora bien, para lograr una plena protección se requiere igualmente una cooperación exterior, a nivel nacional e internacional, así como también la ayuda las estructuras internas y externas de las empresas, y las organizaciones nacionales e internacionales que, en materia de prevención, resulten viables por diferentes que sean los sistemas de seguridad social en cuanto a estructura o régimen jurídico.

Es importante señalar, que el registro de las contingencias laborales, y de los sucesos derivados de las mismas constituyen un elemento esencial para el funcionamiento de cualquier sistema de protección del trabajador, fundamentalmente para diseñar y aplicar políticas de Estado en materia de prevención de riesgos, fijación de precios y evaluación de las conductas reprochables por parte de quienes tie-

nen la responsabilidad de concretar mejoras en las condiciones de trabajo.

Condiciones de Trabajo

Para comenzar con la historia de la creación de las condiciones de trabajo (higiene, seguridad, salud) en Venezuela debe conocerse previamente cómo se inició este proceso mundialmente hasta llegar a la nación venezolana.

La seguridad y la higiene indica Moreno (2003), tuvo sus inicios en el siglo XIV y sus primeros pasos se dieron por la asociación de artesanos europeos quienes propusieron ciertas normas para proteger y regular sus profesiones, seguido a esto fue muy importante la creación de una especialidad llamada medicina de trabajo creada por el Dr. Bernardo Ramazzini, quien fuese catalogado como el padre de la higiene en el trabajo y sus repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo, este médico italiano también se dedicó a estudiar los riesgos y enfermedades existentes en más de 100 profesiones diferentes, para dar así paso a que los médicos comenzaran a introducir a la medicina de trabajo, prestando asistencia directa a los trabajadores.

Para el año 1608 ya se da otro gran paso para la consolidación de la higiene y seguridad industrial, al crearse las ordenanzas de las indias, las cuales eran destinadas a la protección de la vida y la salud de los indios, lo que habla de una cultura ya avanzada en el

tema de seguridad laboral a nivel mundial.

Los términos seguridad y salud en el trabajo abarcan la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como la protección y fomento de la salud de los trabajadores. Su objetivo es mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Finalmente, las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador o la trabajadora realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. (Sabino 1997).

Medio Ambiente de Trabajo

Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de conformidad con el documento *Introduction to working conditions and environment*, (OIT, 1985) el medio ambiente de trabajo:

Incluye no solo la infraestructura física de los lugares de trabajo, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad, ya sea productiva o de servicios; ya sean lugares de trabajo abiertos o cerrados, temporales o permanentes; así como, los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y el equipo necesario para un determinado proceso productivo, o un determinado servicio”.

Las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo forman una entidad compleja debido a su amplio campo de cobertura, a la extrema diversidad de los factores que la constituyen, sus numerosas interacciones, sinergias y los múltiples nexos con los aspectos culturales, económicos, físicos y sociales que la componen. (Samudio, 1988).

Para proteger a los trabajadores contra las lesiones y enfermedades que pueden surgir como consecuencia del trabajo que realizan, o de las condiciones en las cuales lo llevan a cabo, se establecen las medidas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades a través del mejoramiento de sus condiciones y el control de los peligros y factores de riesgo presentes en el medio ambiente en el que realizan sus tareas. (Hiba, 2004).

Análisis de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales

A los efectos de la presente investigación interesa determinar qué se entiende por accidentes de trabajo, en tal sentido se tiene que 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 (Hiba 2004).

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo define en el artículo 69 qué se entiende por accidente de trabajo y en el artículo

70 define el concepto de enfermedades ocupacional, el cual a su tenor establecen lo siguiente:

Artículo 69: “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...”

Artículo 70: “Se entiende por enfermedades ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o trabajadora se encuentra obligado a trabajar; tales como los imputables a la acción de agentes físicos 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...”

Tomando en cuenta esta definición, se deben presentar las siguientes condiciones, para que un accidente sea considerado como accidente laboral: a) Que ocurra en el horario de trabajo; b) Que se relacione con el trabajo que efectúa; y c) Que ocurra en el sitio de trabajo.

No obstante lo antes expuesto se señala que cerca de 170.000 accidentes laborales suceden anualmente en Venezuela, y un 10% de éstos dejan como secuela algún grado de incapacidad en el trabajador afectado. Esta información fue suministrada por Ramón Polanco, dirigente de la Asociación de Defensa de los Trabajadores Incapacitados por Accidentes de Trabajo y Enfermedades (Atrinca), sobre la base de las últimas investigaciones realizadas por los postgrados nacionales dedicados a la salud ocupacional y los indicadores de la Organización Mundial de la Salud (OMS). A estas cifras se suman las ofrecidas por el último informe de la Dirección de Medicina del Trabajo del IVSS, que señala el fallecimiento de 1.680 trabajadores debido a accidentes laborales a lo largo del año 2000.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) estiman que cada año se producen 250 millones de accidentes laborales en todo el mundo y 3.000 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo. Además, se registran 160 millones de casos de enfermedades ocupacionales cada año y 1,1 millones de accidentes mortales en el mismo período.

Así, las causas de muerte vinculadas al trabajo se colocan por encima de los accidentes de tránsito, las guerras y la violencia. Estos datos revelan que el problema de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo es global y de gran magnitud.

Sin embargo, los autores consultados coinciden en afirmar que la gran mayoría de los accidentes pueden y deben prevenirse, razón por la cual Hiba (2004) expresa:

Entendemos que la muerte en el trabajo no es una cosa del destino, que los accidentes no ocurren porque sí, que las enfermedades que afectan a los trabajadores por su tarea laboral no son producto del azar. Todas ellas tienen sus causas y merecen investigarse y sobre todo merecen acciones de prevención y promoción. En América Latina se pierden en el orden de 22 millones de jornadas de trabajo por año originadas en accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Según Narváez (1997), al verificar los indicadores acerca de la realidad de accidentes de trabajo, accidentes mortales, lesiones o enfermedades de trabajo llamadas profesionales, son muy significativos; se ha estimado que tres mil personas por día están muriendo en el mundo y en Venezuela ocurren 2.760 muertes cada año producto de los accidentes de trabajo.

Sin embargo de acuerdo a la autora consultada Narváez (1997), con la puesta en marcha del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), el país contará con un sistema de vigilancia y control de las condiciones de trabajo que prestará atención integral a los trabajadores y trabajadoras venezolanas, promoción, educación e inves-

tigación en materia de salud ocupacional; dictar las normas técnicas que regulan la materia y ejecutar la Política Nacional en cuanto a Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo.

La Doctrina de la Responsabilidad Delictual

A los efectos de la presente investigación interesa señalar en cuanto a la teoría de la responsabilidad que fundamenta la materia, que una de las obligaciones que impone al empleador o empleadora el contrato de trabajo es el de responder al trabajador o trabajadora por los accidentes que en el trabajo le ocurran. Esta obligación está reconocida por el derecho social moderno.

Es importante señalar, que los juristas ante el cuadro alarmante de la cantidad de accidentes que se producían en el trabajo y las consecuencias sombrías que ofrecía el mismo, trataron de encontrar la solución del problema dentro de las normas individualistas del Código Civil, a fin de que el obrero incapacitado o los suyos pudieran resarcirse de los daños sufridos en un accidente de trabajo.

Así aparece, la doctrina de la responsabilidad delictual, basada en los principios comunes del Derecho Civil, según la cual todo accidente se presumía causado por el obrero, quien si pretendía cobrar alguna indemnización, estaba obligado a probar la existencia de una falta o culpa imputable al patrono, siendo preciso acreditar que éste había cometido un delito o cuasidelito; de acuerdo con estos principios, los obreros víctimas de un accidente, para obtener la indem-

nización que se proponía debían seguir un largo y costoso proceso, lo cual era prácticamente imposible para la pobre víctima desprovista de recursos, quedando casi siempre burlado, inválido y en la miseria. (Appel y Sánchez 1998).

La Doctrina del Riesgo Profesional

Según Appel y Sánchez, la teoría del riesgo profesional es la que fundamenta las principales legislaciones modernas, entendiéndose por riesgo profesional, aquel que, en determinado trabajo o clase de trabajo, engendra fatalmente para quien lo ejecuta un peligro mayor o menor para su vida o su salud, sea por lo nocivo de la materia que labora, sea por la insalubridad del lugar donde trabaja o por el manejo de las máquinas o aparatos.

La Doctrina de la Responsabilidad Objetiva

Dicha teoría se basa también en la responsabilidad objetiva, pero no se apoya en las disposiciones del Derecho Civil, como sucede en las otras teorías, mencionadas anteriormente. Ella establece, como regla general, la responsabilidad patronal para todos los accidentes del trabajo, a los cuales se han venido a sumar posteriormente las enfermedades profesionales.

La Teoría del Delito

La teoría del delito ofrece elementos indispensables para el estudio de los ilícitos contenidos en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sin los cuales sería imposible la comprensión del tema objeto del presente análisis, ra-

zón por la cual a continuación sucintamente se abordó el estudio particular de cada uno de los elementos.

Así pues, inicia el análisis los investigadores explicando que el comportamiento humano es la base de la teoría del delito y si no hay acción humana no hay delito, es por ello que el fenómeno delictual tiene que estar acompañado por una acción humana.

Según Quisbert y Machicado (2006), el delito se basa en la actividad humana por acción u omisión, siendo el sujeto de dicha acción: el ser humano por excelencia; por tal razón definen la acción como: la conducta omisiva o activa voluntaria, que consiste en un movimiento de su organismo destinado a producir cierto cambio, o la posibilidad, en el exterior del mundo. Es todo acto o comportamiento humano que depende de la voluntad, y cualquier mal que no tiene origen en la actividad humana no puede reputarse como delito.

Definición del Delito

Antes de entrar a estudiar la teoría del delito es necesario definir lo que significa delito, ello se fundamentará en el autor: Pérez. (1963, p. 197) quien señala que, en el Derecho romano, no se hablaba propiamente de delito; se atendía más bien al resultado y por eso, se decía noxa, que luego se transforma en noxia, que significa daño. Después se adoptaron diversas palabras para hablar de delito, en cuanto al hecho en sí, de las cuales predominaron en Roma al final, delicto o delictum y también crimen.

En cuanto a la definición del delito se hace un silogismo que plantea el problema, pero no lo resuelve;

esto es, repite el mismo concepto con diferentes palabras”. “El delito es un acto penado por la Ley”. Y el autor infiere provisionalmente y plantea que el delito es una acción u omisión antijurídica y culpable.

En Venezuela la mayor parte de los Códigos (todos los modernos) no dan una definición de delito. En Ibero América los antiguos lo definen más o menos con el concepto de los códigos penales españoles de la época.

Según Arteaga, 1998 el delito es la acción u omisión típicamente antijurídica, imputable y culpable sometido a condiciones objetivas de penalidad.

Grisante (1998) señala que en vista del fracaso tanto del concepto filosófico, como el sociológico del delito se ha preferido formular un concepto jurídico en los siguientes términos: “El delito es un acto típicamente antijurídico, culpable e imputable a un hombre y castigado con una pena, más ampliamente castigado con una sanción penal”. (p. 78).

Zaffaroni (2000) señala en el análisis que realiza acerca de la estructuración básica del concepto del delito el siguiente planteamiento: Los datos sociales enseñan que el poder punitivo selecciona personas y la conducta es sólo el pretexto con que opera”. (p. 360)

Según él esta tendencia debe ser neutralizada por el derecho penal en todo cuanto le sea posible. Es elemental que para contener el impulso selectivo personal del estado policial según Zaffaroni (2000), el derecho penal debe asegurarse al menos, de cualquier

pretensión del ejercicio punitivo que se lleve a cabo sobre la base de una acción, aunque con esto no neutraliza la selección por la vulnerabilidad de la persona criminalizada, por lo menos se logra asegurar que la criminalización no se formalice sin que haya una acción que le otorgue la base como requisito sin el cual el poder punitivo caería en un grado intolerable de irracionalidad discriminatoria si lo acepta sin que se dé la acción.

Zaffaroni (2000) expresa, que no es tolerable que se pretenda formalizar jurídicamente un poder punitivo sobre otra cosa que no sea una persona y en razón de una acción de ésta. En consecuencia, desde la base misma de la construcción, se debe excluir del concepto de delito, toda pretensión de ejercicio del poder punitivo sobre cosas, animales, personas jurídicas etc., como también, el que quiera ejercerse sobre personas por algo que no sea una acción (es decir, por el color, género, nacionalidad, edad, elección, etc.) o por algo que cause sin relación a la voluntad de una persona porque lo empujan, arrastra, arrojan, etc.

En tal sentido Welzel (citado por Grisante, 1998), quien refiere que el fundamento jurídico de la pena es el delito, o sea, la acción intolerable para el grupo social sometido a un orden jurídico, particularmente reprobable, desde el punto de vista social, entendiéndose que el derecho penal es el encargado de regular la aplicación de penas, de las que excluye todas las penas no criminales, dado que su fundamento no es

el delito, de tal manera que quedan excluidas las infracciones de orden administrativo o policial (*Ordnungswidrigkeiten*), las faltas administrativas y contra la ética profesional, así como las llamadas penas disciplinarias (*Zwangsstrafen*).

Dentro de este marco de ideas, Arteaga (1998), afirma que el derecho penal es el “conjunto de preceptos cuya trasgresión ha querido el Estado sancionar específicamente con la medida que denominamos pena, con la cual se caracteriza esta rama del ordenamiento jurídico y de la que toma su nombre esta porción del derecho, que por ello se denomina penal”. (p. 3).

En tal sentido, si el derecho penal regula la función del Estado en el área más estrechamente vinculada con los ejercicios de los derechos del hombre y del ciudadano, se afirma que su importancia política es capital, pues esta regulación conduce a la imposición de una serie de sanciones que constituyen intromisiones (y aun eliminaciones) de los derechos que definen al hombre como persona. (Grisante, 1998).

Tal regulación se manifiesta en la sanción o pena. De allí no importa sólo la elaboración conceptual de lo que es el delito (primer requisito para el ejercicio de la existencia al destinatario de la norma), sino también y quizás mucho mas, de lo que es la pena, pues su realización legislativa y existencial corresponde siempre al Estado como sujeto activo y en este extremo el destinatario permanece como sujeto paciente, a menos que se pueda llegar a un sistema penológico en

el que el destinatario observe también un rol activo o creador (hacia tal sistema tienden las modernas concepciones penológicas).

Una teoría general del hecho punible, sin embargo, ha de ponderar que la sistematización de los elementos comunes a las diversas figuras delictivas exige una metodología de distintos alcances al estudio particular de las mismas, por la sencilla razón que no todos esos elementos estarán presentes o tendrán la misma relevancia de todas y cada una de ellas. La universalidad de elementos implica un cierto estatismo que adquirirá su propia dinámica con la metodología específica de explicación e interpretación de las diversas especies de delitos.

Obvio que, de esta definición, más bien descripción, se desprende que se concibe al delito como, en primer término, la trasgresión de un cierto orden ético cuya frecuencia obligó al Estado a recogerla en una determinada regla advertiva punitiva, y su conminación consiste en la disminución del patrimonio jurídico del trasgresor.

Luego, el acento de la definición del delito se encuentra en su dimensión ético-social, pues la proyección jurídica en una norma viene dada precisamente porque la valoración previa de la trasgresión se ha considerado dañosa para la comunidad. El delito es tal porque constituye la violación de una regla que recoge el repudio social a una conducta negadora de sus principios éticos. Por tanto, para Arteaga (1998) la definición de

delito tiene una connotación básica, ético-social, antes que estrictamente normativa. Apela a la denominada noción sustancial del delito, según la cual es un “hecho que en sí mismo o por su forma, lesiona intereses fundamentales de la sociedad, intereses que se consideran básicos para la existencia, conservación y desarrollo del conglomerado social”. (p. 117).

Establece también que “sin duda el legislador hace uso de la pena, cuando atribuye al deber impuesto un valor muy elevado y quiere emplear la mayor energía en el intento de impedir su violación”. (Arteaga, 1998, p. 129).

Este punto de vista se alimenta de las observaciones formuladas por Antisoletti (1998), para quien no basta la mera definición formal del delito entendido como el hecho al cual el ordenamiento jurídico sanciona con una pena (criminal), sino que estima menester adoptar un punto de vista sustancial que revele su verdadera naturaleza y contribuya a la correcta interpretación de la norma. Considera que no es suficiente con señalar que la pena criminal (aquella que se aplica a consecuencia de un proceso) tiene por fin únicamente asegurar la observancia de ciertos preceptos que interesan a la sociedad, pues no siempre la pena es un índice de mayor gravedad del ilícito, de tal manera que la ratio del delito no se encuentra en la gravedad del hecho, sino en el valor atribuido al deber cuyo incumplimiento genera el delito.

Así, el delito es la infracción de la ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos y que resulta de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y socialmente dañoso. Ejemplo de esta elaboración es la de Arteaga, (1998), como “acción típicamente jurídica y culpable” (p. 132), en la definición que se resuelve en la expresión de los elementos o aspectos del fenómeno delictivo, resultado de una larga labor intelectual de análisis y síntesis, y que aparece repetida por pensadores de diferente orientación, con leves variantes que no alteran el sistema mismo adoptado.

Estas últimas definiciones a las que ha llegado la doctrina, que se pueden llamar dogmáticas-jurídicas, corresponden a lo que también se conoce como definición material, en cuanto atienden al contenido o materia del delito en su dimensión dogmática jurídica, que a su vez se han escindido en las posiciones tripartita (que considera al delito desde sus tres características básicas, cuales son la acción, la antijuricidad y la culpabilidad y bipartita para el cual el delito aparece escindido en dos facetas, objetiva y subjetiva, y la antijuricidad pierde valor como aspecto autónomo para convertirse en la esencia del delito, tal es el criterio de autores como Carrara, Antisoletti y Arteaga Sánchez en Venezuela.

Ahora bien, en el decurso de la presente investigación se hizo uso de la llamada teoría tripartita, como elementos básicos para la interpretación y análisis de

la norma contenida en el artículo 131 de la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, como objeto puntual del estudio propuesto.

Elementos de la Teoría del Delito

El elemento delictivo, representado por el tipo penal contenido en el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, fue estudiado básicamente en función del contenido de la acción típica, con las necesarias implicaciones de relación con la antijuricidad, culpabilidad y punibilidad, así como cualquier otro elemento que surja en el presente análisis, para lo cual se hizo imprescindible el desglose del amplio artículo 131.

La Acción Típica.

A los efectos del análisis propuesto, a continuación, es necesario transcribir íntegramente el contenido del artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el cual es del siguiente tenor:

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

Cuando el empleador o empleadora o sus representantes, actuando en las mismas

circunstancias haya ocasionado al trabajador o trabajadora:

1.- La discapacidad total y permanente que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de cinco (5) a nueve (9) años de prisión.

2.- La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión.

3.- La discapacidad total permanente para el trabajo habitual, la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión.

4.- La discapacidad parcial permanente, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión.

5.- La discapacidad temporal, la pena será de dos meses a dos años de prisión.

6.- La discapacidad temporal que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión.

Hasta tanto no se reforme el Código Penal, el Ministerio Público creará Fiscales Especiales con competencia nacional en materia de salud y seguridad laborales.

Los delitos de esta Ley son de acción pública, sin perjuicio de que los afectados o sus

causahabientes puedan ejercer directamente las acciones penales correspondientes, sin intervención del Ministerio Público.

Dentro de este marco de ideas, el primer aspecto a analizar, es el hecho que transgrede el status ético-jurídico de la comunidad, recogido en una descripción legal, que es la regla advertitiva punitiva. Al transgredirse la regla advertitiva punitiva, el delito se realiza objetivamente, pero esto aún es independiente de la culpabilidad del agente, que será establecida a través de la valoración procesal.

En consecuencia, estima Arteaga (1998) que no se puede dar una definición del delito que comprenda sus aspectos o elementos, acción, tipicidad, antijuricidad, entre otros, pues no se deben mezclar elementos objetivos con los valorativos. El delito es por definición un acto humano, y si ese acto transgrede la regla advertitiva punitiva, es un delito, antológicamente hablando. Ahora, si esa acción es además imputable, culpable, antijurídica y sancionada con una pena, porque así ha sido considerada procesalmente, se declara como tal la existencia del delito.

En síntesis, puede decirse que el delito es toda acción u omisión típicamente antijurídica y culpable que afecta los bienes estimados por la comunidad necesarios para su existencia, sancionada con una pena que ha de ser proporcional al interés afectado. De tal manera que, si hay una acción típica y antijurídica, pero ello no afecta ningún interés comunal, no hay delito.

En cuanto a la acción se desprende del artículo antes transcrito que la misma consiste en principio en la muerte “en caso de muerte”, aunque en los párrafos siguientes se advierta la imposición de sanciones si el hecho acarrea la gran discapacidad, la discapacidad absoluta permanente, discapacidad total permanente para trabajo habitual, discapacidad parcial permanente, discapacidad temporal y por gran discapacidad asociada a discapacidad temporal., en las cuales se evidencia su jerarquización mediante las penas señaladas de acuerdo con la magnitud del daño.

La Antijuricidad.

La antijuricidad se establece como lo contrario al derecho; por tanto, el hecho no basta que encaje descriptivamente en el tipo que la ley ha previsto, sino que se necesita que sea antijurídico, es decir, contrario a derecho.

Según Jiménez (1980) una conducta antijurídica es ante todo una conducta injusta, es decir, una conducta que no puede ser reconocida como medio justo para el fin justo; una condición ulterior de la antijuricidad lo constituye una aclaración de derecho positivo. (p. 274). En tal sentido, es antijurídica la conducta que muestra las circunstancias de hecho específicas de un delito legalmente determinado y que en dicho aspecto es injusta; o viceversa; es antijurídica la conducta injusta que además realice el tipo específico de un delito.

En relación con la antijuricidad el empleador quedaría exonerado de responsabilidad cuando pruebe que

el accidente hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima, o que sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, de no existir riesgo especial así lo disponía expresamente el parágrafo 5 del artículo 33 de la derogada Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo aunque de redacción confusa, eximía de responsabilidad al patrono cuando hubiera sido ocasionado por culpa del trabajador.

En la Ley actual, el encabezamiento de los artículos 129 a 131 se desprende que si el patrono no ha violado ninguna normativa legal no será sancionado, lo cual en el fondo no está muy claro en la Ley que el empleador o empleadora vaya a quedar exento de responsabilidad si un trabajador desoye las advertencias y se pone a trabajar en condiciones inseguras.

Por lo anteriormente expuesto, se aplica el principio que en derecho penal se conoce como IN DUBIO PRO REO (Si hay dudas no se puede condenar al reo); es decir si no hay certeza de la responsabilidad por el daño causado, no se puede hacer efectiva al empleador la responsabilidad penal, en concordancia con el **artículo 325 del Código Orgánico Procesal Penal (COPP)** referido al Sobreseimiento, el cual establece que el Fiscal solicitará el sobreseimiento ante el juez de control cuando el hecho del proceso no se realizó o no puede atribuírsele al imputado.

La Culpabilidad

La culpabilidad es un elemento relevante del delito, cuya concepción ha tenido opiniones diversas, mani-

festadas por los seguidores de las teorías psicológica, normativa y finalista.

No obstante, la definición de culpabilidad, se establece luego de alcanzar el desarrollo la dogmática penal y de la aceptación de los términos que identifican los elementos del delito. Así, tal como fue considerada desde sus orígenes, la culpabilidad jurídico-penal está condicionada por determinados elementos que permiten concretar la pertenencia del hecho a su autor: imputabilidad, dolo o culpa, preterintención y exigibilidad. Luego la doctrina penal contemporánea define la culpabilidad como el juicio de reproche dirigido al sujeto por haber mantenido un comportamiento psicológico contrario a las exigencias de la norma. Gómez (2004)

El concepto de culpabilidad según Grisante (1998), se refiere a que “Es el conjunto de presupuestos que fundamentan la reprochabilidad personal de la conducta antijurídica”. (p. 156). La imputabilidad es un supuesto indispensable de la culpabilidad, es por ello, que el autor se refiere a que a la imputabilidad se le llama “capacidad de culpabilidad”, para ser culpable hay que ser imputable, por lo tanto toda persona culpable tiene necesariamente que ser imputable, pero no toda persona imputable es culpable, tiene para ello que cometer un delito.

En cuanto a la culpabilidad es necesario destacar que el delito previsto en el artículo 131, exige por parte del sujeto activo la violación de la normativa legal en ma-

teria de seguridad y salud en el trabajo, considerándose un delito culposo, (Artículo 409 Código Penal); aspecto este que se desprende de lo dispuesto textualmente en el mencionado artículo el cual dispone:

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

La Punibilidad

La Punibilidad para algunos juristas es elemento del delito. Se traduce en una sanción que es la pena y la pena (del latín poena, sanción); es la privación o disminución de un bien jurídico a quien haya cometido, o intente cometer un delito (Quisbert, 2006).

La pena constituye el punto que vincula el bien jurídico a la figura concreta, en tal sentido se encuentra que la acción es alternativa en relación con que el resultado puede ser la muerte del trabajador o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente, en tal sentido el artículo 131 establece la siguiente graduación:

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus repre-

sentantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

Cuando el empleador o empleadora o sus representantes actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado al trabajador o trabajadora:

1.- La discapacidad total y permanente que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de cinco (5) a nueve (9) años de prisión.

2.- La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión.

3.- La discapacidad total permanente para el trabajo habitual, la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión.

4.- La discapacidad parcial permanente, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión.

5.- La discapacidad temporal, la pena será de dos meses a dos años de prisión.

6.- La discapacidad temporal que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión.

Por otra parte la Ley dispone que con la intervención del representante del Ministerio Público, se ejercerá la acción penal en los delitos tipificados en esta Ley por efecto de la relación laboral, abriéndose el procedimiento en vía jurisdiccional y correspondiendo la aplicación de las sanciones a los Jueces de Primera Instancia en lo Penal, (Control y Juicio), quienes serán los encargados de aplicar la pena de prisión contenida en la presente Ley.

Bases Normativas

Vale mencionar que las leyes más importantes a nivel nacional e internacional en el ámbito de las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo son: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial bajo el No. 5453, extraordinario, del 24 de marzo del año 2000, artículos 86 al 97, la cual contiene la concepción del modelo de seguridad social y en especial la protección de los trabajadores.

Las Leyes Orgánicas, tales como: la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo fue objeto de reforma, según la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 38.236, extraordinario del 26 de julio del año 2005, estableciendo en su artículo 1 garantías de seguridad a los trabajadores en su ambiente laboral y sanciones e indemnizaciones por infortunios en el trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, sancionada el 6 de diciembre de 2002 y publicada en Gaceta Oficial bajo el No 37.600, de fecha 30 de diciembre de 2002; Ley Orgá-

nica de Procedimiento Administrativos, publicada en Gaceta Oficial bajo el No 2. 818, extraordinaria, del 1 de julio del año 1981, Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en Gaceta Oficial bajo el No. 5266, extraordinario del 2 de octubre del año 1998.

Igualmente se encuentran leyes ordinarias tales como: Ley Contra la Corrupción del año 2003, publicada en Gaceta Oficial bajo el N° 5.637, extraordinario, del 07 de abril del año 2003, Ley del Seguro Social del año 1991, publicada en Gaceta Oficial bajo el N° 4.322, extraordinario, del 03 de noviembre del año 1991, Ley sobre Sustancias Materiales y Desechos Peligrosos, publicada en Gaceta Oficial N° 5.554 de fecha 13 de noviembre del año 2001, Ley sobre el Estatuto de la Función Pública, publicada en Gaceta Oficial bajo el N° 37.522, de fecha 06 de septiembre del año 2002.

Continuando con el orden jerárquico se mencionan los códigos tales como: Código Orgánico Procesal Penal del año 1998, publicado en Gaceta Oficial bajo el N° 5.208, extraordinario, del 23 de enero del año 1998, Código Penal del año 2005, publicado en Gaceta Oficial N° 5.768, extraordinario, del 13 de abril de 2005; Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, sancionado mediante decreto número 1.290 de fecha 18 de diciembre del año 1968, Reforma Parcial del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 31 de diciembre del año 1973, Reglamento de la Ley Or-

gánica del Trabajo, publicado en Gaceta Oficial bajo el N° 5292, extraordinario, del 25 de enero del año 1999. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en Gaceta Oficial bajo el N° 38.426, extraordinario, del 28 de abril del año 2006. Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicado en Gaceta Oficial bajo el N° 38.596, extraordinario, del 03 de enero del año 2007.

Así como los Decretos siguientes: El Decreto N° 309, el cual crea la Comisión Nacional Coordinadora de Higiene y Seguridad Industriales, El Decreto No 1290 del año 1968, que promulga el Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; El Decreto N° 1564 del año 1973, que contiene el tenor reformado del Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo,

el Decreto N° 2365 del año 1985. La reforma Parcial del Decreto 2289 del año 1997 sobre Normas para el control de la recuperación de materiales peligrosos y el manejo de los desechos peligrosos; El Decreto N° 2210 sobre el manejo de material radioactivo; el Decreto N° 2211 relativo a normas para el control de la generación y manejo de desechos peligrosos; El Decreto N° 2217 sobre el control de la contaminación generada por el ruido; El Decreto N° 1847 por el cual se dicta el Reglamento General de plaguicidas; El Decreto N° 1470 que dispone la prohibición del uso de mercurio en la extracción del mineral aurífero.

La Resolución N° 187 que fija las cantidades ambientales permisibles para polvos y fibras en los lugares de trabajo, las Normas Venezolanas COVENIN (Comisión Venezolana de Normas Internacionales), Norma COVENIN 2260-88 sobre el Programa de Higiene y de Seguridad Industrial, el Decreto 1800, del año 1987 que establece normas para el control de la generación y manejo de desechos tóxicos, el Decreto 3235, del año 1999 que reglamenta la Ley Orgánica del Trabajo, el Decreto 2208, del año 1992, el Decreto 2208, del año 1992, contentivo del Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Finalmente, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales constituyen algunos de los instrumentos que rigen en esta materia, y conforman el marco de análisis del presente capítulo que sirvieron para realizar un estudio puntual sobre los términos utilizados en la Ley. El marco de acción sobre el cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define su propia política en materia de seguridad y salud en el trabajo, está reflejada fundamentalmente en dos convenios internacionales el 155 y 161, y sus respectivas recomendaciones 164 y 171.

El marco de acción sobre el cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define su propia política en materia de seguridad y salud en el trabajo, está reflejada fundamentalmente en dos convenios internacionales el 155 y 161, y sus respectivas recomendaciones 164 y 171, los cuales establecen lo siguiente:

1) El Convenio N° 155 y su Recomendación N° 164 sobre Salud de los Trabajadores adoptados en 1981, establecen por primera vez a nivel internacional, las bases de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que cubre todos los sectores de actividad y a todos los trabajadores, con el propósito de establecer un sistema coherente y completo para la prevención de los riesgos en el trabajo, las lesiones por accidente y las enfermedades profesionales en las empresas.

2) El Convenio no. 161 y su Recomendación N° 171 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, adoptados en 1985, se aplican en complemento con el Convenio no. 155 y disponen que los servicios de salud en el trabajo deben ser establecidos progresivamente para todos los trabajadores en todos los sectores de actividad económica. Dichos servicios tienen funciones fundamentalmente preventivas en las áreas de salud y seguridad en el trabajo y son responsables de asesorar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes a nivel de las empresas.

Además de las normas marco antes mencionadas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tal y como se indicó anteriormente, tiene más de 70 nor-

mas (convenios y recomendaciones) que conciernen a la seguridad y salud de los trabajadores.

Estos instrumentos definen los requisitos básicos para la recopilación, el registro y la notificación de datos fidedignos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, lo cual sirve de base para la elaboración de estadísticas nacionales en la materia. Asimismo, se destaca la importancia de su utilización para la prevención de los riesgos y posteriores daños a la salud e integridad física del trabajador.

Normas Internacionales del Trabajo en Materia de Seguridad y Salud y Condiciones de Trabajo: Principios Fundamentales.

Una de las preocupaciones principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es proteger a los trabajadores de las lesiones y las enfermedades profesionales. Esta preocupación por el amplio tema de la salud y la seguridad del medio ambiente de trabajo se traduce en casi 70 normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tal y como se mencionara anteriormente, contando con el número más alto de normas sobre una misma materia; siendo alguna de ellas las que a continuación se mencionan:

El Convenio sobre Productos Químicos N° 170 y su Recomendación N° 177 adoptados en 1990, representan los esfuerzos internacionales para mejorar las normas y reglamentos, y armonizar a nivel interna-

cional los estándares de referencia para la producción y utilización de productos químicos.

El Convenio sobre Control de Riesgos de Accidentes Mayores N° 174 y su Recomendación no. 181 adoptados en 1993, están orientados a la protección de los trabajadores, de la población y del medio ambiente a través de la prevención de riesgos de accidentes catastróficos (debidos a emisiones de sustancia peligrosas) y la limitación de las consecuencias de dichos accidentes. Su ámbito de aplicación incluye las instalaciones de alto riesgo.

El Convenio sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, N° 184 y su Recomendación no. 192 adoptados en 2001, son de gran importancia para extender la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores agrícolas, tradicionalmente desprotegidos.

Cabe destacar que, hasta la adopción de estas nuevas normas, no existía legislación internacional o regional que abordase de manera coherente y global la seguridad y salud en la agricultura.

Esta es la primera vez que los trabajadores agrícolas alcanzan un nivel de protección internacional similar al de otros trabajadores en ocupaciones peligrosas tales como la construcción o la minería. Los grupos más vulnerables son los trabajadores a la agricultura familiar de subsistencia, los jornaleros, los trabajadores de temporada y los inmigrantes, las mujeres y los niños trabajadores.

Por su parte, el artículo 11 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que los Estados Miembros signatarios dispongan la compilación de estadísticas anuales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Con esta información el Estado podría direccionar sus políticas, le permitiría programar la visita de los inspectores para evaluar in situ las condiciones laborales de los trabajadores, entre otras acciones.

Estas normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pretenden contribuir al establecimiento de políticas nacionales para el sector agrícola y de medidas de prevención y control de accidentes y enfermedades en las empresas agrícolas con la participación de empresarios y trabajadores.

Con la puesta en práctica de estas normas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus Estados miembros deberá enfrentar el reto de encontrar las formas y los medios adecuados para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas en condiciones de dignidad y respeto a sus derechos fundamentales.

El Convenio no. 81, la Recomendación no. 81 y el Protocolo (1995) sobre Inspección del Trabajo, señalan las disposiciones para el establecimiento de un sistema de inspección que supervise el cumplimiento de la normativa en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo en los lugares de trabajo que proteja la salud y los derechos de los trabajadores.

Definen los criterios de funcionamiento de dicho sistema y otorgan a los servicios de inspección funciones de asistencia técnica además de las tradicionales de vigilancia del cumplimiento de la normativa.

Existen otros convenios sobre inspección del trabajo que tiene que ver con la aplicación de estas disposiciones en sectores específicos de acuerdo con sus características particulares, tales como: inspección en la minería y el transporte, recomendación no. 82 (1942), inspección en la agricultura, convenio no. 129 y recomendación no. 133 (1969), inspección del trabajo (gente de mar), convenio no. 178 y recomendación no. 185 (1996).

Continuando en este mismo orden de ideas, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha clasificado las normas de salud y seguridad en tres categorías:

Las de la primera categoría orientan la política nacional y la acción encaminada a lograr un medio ambiente de trabajo sano y seguro, a preservar el bienestar y la dignidad del trabajador y, en particular, la propia supervisión de los procedimientos de seguridad en cuanto al uso peligroso de máquinas y equipos.

Las de la segunda categoría estipulan medidas de protección contra determinados agentes (albayalde, radiaciones, benceno, asbesto, productos químicos), el cáncer profesional, el manejo de máquinas, y riesgos concretos del medio ambiente de trabajo.

Las normas de la tercera categoría versan sobre la protección en determinadas ramas de actividad eco-

nómica tales como construcción, comercio y oficinas, y trabajos portuarios.

Dentro de este marco de ideas, se destaca antes de abordar el tema relativo a las condiciones y medio ambiente de trabajo, un principio de orden constitucional, contenido en el artículo 23, texto fundamental, el cual refiere:

...los tratados, pactos y convenciones relativos a los derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio, más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

No obstante, ya precisaba el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 5, el cual a su tenor establece:

...las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su constitución y convenio, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por Venezuela, privaran sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador”.

Así, a los efectos del presente estudio interesaba identificar los principios fundamentales que permitían extraerse del contenido normativo internacional en materia de seguridad, salud y condiciones de trabajo.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de Seguridad Social Ratificados por Venezuela.

Se ha hecho referencia que uno de los aspectos preeminentes que ha tenido siempre como norte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es que sus normas se apliquen a los países miembros con relación a lograr el contexto de Seguridad Social, no solamente en función de los trabajadores, sino extender a partir de ellos, un sistema de seguridad a toda la sociedad.

Para ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha aunado los esfuerzos de sus miembros integrantes: Estado, patrono y trabajadores, para lograr estructurar convenios y recomendaciones que permitan extender a los países miembros que sirvan de referencia a los legisladores nacionales, para incorporar en su texto, la orientación de la Seguridad Social, destacando desde 1919 más de 43 Convenios Internacionales, así como los que se han producido por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su misma fecha de nacimiento, con más de 44 recomendaciones sobre la Seguridad Social, en favor de la preservación de los trabajadores dentro del concepto global de la Seguridad Social..

Ahora bien, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Materia de Seguridad Social Ratificados por Venezuela.

- a) CONVENIO N° 2: Relativo al desempleo: aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en fecha 1919, entró en vigencia el 14 de julio de 1921 y ratificado por Venezuela en 1945 (Gaceta Oficial N° 118 del 04/01/45)
- b) CONVENIO N° 13: Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto: aprobado en 1919, y entró en vigencia el 13 de junio de 1921, siendo revisado el mismo en 1952, por el Convenio 103, ratificado por Venezuela en 1945 (Gaceta Oficial N° 118 del 04/01/45)
- c) CONVENIO N° 5: Relativo a la edad mínima para la admisión de niños trabajadores, en los trabajos industriales: aprobado en 1919, entro en vigencia en 1921. fue revisado en 1937 por el Convenio N 59, y ratificado por Venezuela en 1945 (Gaceta Oficial N° 118 del 04/01/45)
- d) CONVENIO N° 19: Relativo a la igualdad de trato de los trabajadores extranjeros nacionales en materia de indemnizaciones por accidentes de trabajo: aprobado en 1925, entro en vigencia en 1926, ratificado por Venezuela en 1945 (Gaceta Oficial N° 118 del 04/01/45)
- e) CONVENIO N° 27: Relativo a la indicación del peso en los fardos transportados por barcos: aprobado en 1929, entró en vigencia en 1932, ratificado por Venezuela en 1932, (Gaceta Oficial N° 17953 del 20/06/32)
- f) CONVENIO N° 45: Relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas: aprobado en 1935, entró en vigencia en 1937, y aprobado en 1935, entró en vigencia en 1937, y ratificado por Venezuela en 1945 (Gaceta Oficial N° 118 del 04/01/45)
- g) CONVENIO N° 81: Relativo a la inspección del trabajo de industria y comercio: aprobado en 1947, entró en vigencia en 1950, y ratificado por Venezuela en 1967 (Gaceta Oficial N° 28832 del 17/05/67)
- h) CONVENIO N° 102: Relativo a norma de la Seguridad Social: aprobada en 1952, y entró en vigencia en 1955, ratificado

por Venezuela en 1981 (Gaceta Oficial N° 2850 del 27/08/81)

i) CONVENIO N° 103: Relativo a la protección de la maternidad: aprobado en 1952, entró en vigencia en 1955, ratificado por Venezuela en 1981. (Gaceta Oficial N° 2850 del 27/08/81).

j) CONVENIO N° 107: Relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas en los países independientes, aprobado en 1957, ratificado por Venezuela en 1983 (Gaceta Oficial N° 3235 del 03/08/83)

k) CONVENIO N° 118: Relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros: (Seguridad Social) aprobado en 1962, entro en vigencia en 1964, ratificado por Venezuela en 1981 (Gaceta Oficial N° 2847 del 27/08/81)

l) CONVENIO N° 120: Relativo a la higiene en el contexto y las oficinas: aprobado en 1964, entró en vigencia en 1966, ratificado por Venezuela en 1971 (Gaceta Oficial N° 29475 del 30/03/71)

m) CONVENIO N° 121: Relativo a las prestaciones en casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: aprobado en 1964, entró en vigencia en 1965, ratificado por Venezuela en 1981 (Gaceta Oficial N° 2849 del 27/08/81)

n) CONVENIO N° 122: Política de empleo: aprobado en 1964, ratificado por Venezuela en 1981 (Gaceta Oficial N° 2849 del 27/08/81)

o) CONVENIO N° 127: Relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador: aprobado en 1967, fue ratificado por Venezuela en 1983 (Gaceta Oficial N° 3301 del 23/02/83)

p) CONVENIO N° 128: Relativo a las prestaciones de invalidez, vejez, y sobrevivientes: aprobado en 1967, ratificado por Venezuela en 1983 (Gaceta Oficial N° 3169 del 11/05/83)

q) CONVENIO N° 130: Relativo a la asistencia médica de las prestaciones monetarias de enfermedad: aprobado en 1969, ratificado por Venezuela en 1981 (Gaceta Oficial N° 2850 del 27/08/81)

Sistemas de Categorías

Son cuatro las categorías que se destacan en la presente investigación para su futuro análisis e interpretación: 1. Ilícitos penales originados por enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo.

2.- Ilícitos penales conclusivos en muerte.

3.- Responsabilidades Penales y violación de la Seguridad Laboral.

4.- Resolución de causas.

Las mencionadas categorías se insertan en el siguiente cuadro denominado Matriz de Análisis según Finol (2002)

Cuadro N° 1

Matriz de Análisis según Finol (2002)

Objetivo General: Analizar los ilícitos penales contenidos en la nueva Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo causados por la violación a la seguridad laboral

Objetivos Específicos	Categorías	Sub-Categorías	Unidad de Análisis
1) Clasificar los ilícitos penales originados por enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo al trabajador o trabajadora por la violación de la seguridad laboral contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Ilícitos Penales originados por enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo	Discapacidad Temporal Discapacidad Total Permanente para el Trabajo Habitual Discapacidad Absoluta Permanente para Cualquier Tipo de Actividad Laboral	- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. - Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Ley Orgánica del Trabajo. - Reglamento Ley Orgánica del Trabajo

Objetivos Específicos	Categorías	Sub-Categorías	Unidad de Análisis
		Discapacidad Parcial Permanente	- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. - Código Orgánico Procesal Penal - Convenios Internacionales - Rodríguez, La Seguridad Social en Venezuela. - Fernández, La Reforma de la Seguridad Social en Venezuela.
		Gran Discapacidad	- Cubas, Venezuela apuesta por una Seguridad Social Pública y Solidaria - Estudios realizados por la Asociación de Defensa de los Trabajadores Incapacitados por Accidentes de Trabajo y Enfermedades (ATRINCA)
		Muerte	- Investigación realizada por la Escuela de Economía de la Universidad Central de Venezuela titulado: "Accidentes de Trabajo en Venezuela: Dimensiones de un Problema Subestimado"
2 Examinar los casos de ilícitos penales conclusivos en la muerte del trabajador o trabajadora contenidos en la actual Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Ilícitos Penales conclusivos en muerte.	Cáncer Profesional (producido por sustancias tóxicas tales como el asbesto, arsénico y las producidas por infección carbuncosa y la silicosis con o sin tuberculosis pulmonar)	- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. - Hiba, "Los Accidentes de Trabajo no son cosa del destino y se deben prevenir". - Narváez, Accidentes de Trabajo en Venezuela - Bello, Ilícitud Penal Colateral - Estudios realizados por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) - Estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS)
3) Jerarquizar las responsabilidades penales de los empleadores o empleadoras por ilícitos contenidos en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por la violación a la normativa legal en materia de seguridad laboral	Responsabilidades Penales Violación de la Seguridad Laboral	Violaciones Graves Violaciones Muy Graves	- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Silvestri, Análisis de los Ilícitos Penales Contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente Trabajo - Sentencia del Juzgado Superior Segundo en lo Penal de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy

4) Presentar resolución de causas por parte de las Autoridades Jurisdiccionales Penales por ilícitos penales en materia de Seguridad Laboral contemplados en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Resolución de Causas	Ilícitos Penales	Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Penal
---	----------------------	------------------	--

Fuente: Silvestri (2006)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Nivel de Investigación

La presente investigación está enmarcada dentro de la llamada documental descriptivo, porque se observó sistemáticamente una realidad y se caracterizó el hecho de esa realidad con la finalidad de establecer su estructura o comportamiento.

Según Finol y Nava (1996) citada por Pelekais, Finol, Neuman y Parada la investigación documental es formal, teórica, y abstracta, por cuanto recoge, registra, analiza e interpreta la información contenida en documentos, en periódicos, libros, etc.; constituyendo un proceso de búsqueda, selección, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales existentes en torno a un problema, con el fin de encontrar respuestas a interrogantes planteadas en cualquier área del conocimiento humano.

El nivel de investigación está referido al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno; siendo el descriptivo la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su comportamiento. Hernández, Fernández y Baptista (1998).

Asimismo, la investigación se clasifica como un estudio jurídico, en tanto su análisis se apoya en la doctrina y la jurisprudencia que en esta materia se ha dictado,

así como en documentaciones científicas en materia legal; lo cual permitió extraer conclusiones esenciales sobre el comportamiento del fenómeno en estudio.

Al respecto, Nava (2002) indica que la investigación documental es aquella donde el investigador, guiándose por lo pautado en el método científico, analiza un conjunto de documentaciones válidas para fines de un análisis sistemático que conduzca a esclarecer la aplicación de la norma jurídica.

Diseño de Investigación

Es el conjunto de decisiones, pasos, esquema y actividades a realizar en el curso de la investigación. Cerda (1991).

El presente estudio se enmarca dentro de la investigación no experimental transeccional ya que se recolectó la información en un solo momento y tiempo único permitiendo el análisis y descripción del tema objeto de estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2003) indican que los diseños no experimentales son aquellos donde el investigador se limita a describir los hechos tal como se producen en un tiempo específico y único.

El diseño de la investigación se clasifica como documental, ya que su análisis se apoyó en la recopilación, reflexión e interpretación de documentos alusivos al ámbito jurídico laboral, para analizar los ilícitos penales contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

De acuerdo con Finol y Nava (1996) el diseño documental se apoya en la ejecución de un conjunto de

pasos enfocados a analizar las documentaciones, de manera que puedan extraerse conclusiones científicas sobre la temática analizada, generando un conocimiento válido.

Como parte del diseño, se detallan a continuación las fuentes de información documental utilizadas y los pasos seguidos para dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos de la investigación. Respecto a las fuentes se consideraron las siguientes:

- a) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- b) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)
- c) Ley Orgánica del Trabajo (1997)
- d) Código Penal (2005)
- e) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999)
- f) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006)
- g) Convenios Internacionales
- h) Doctrina de Derecho Laboral y Salud en el Trabajo
- i) Jurisprudencia laboral y Accidentes de Trabajo

Con el análisis de estos documentos, fue posible responder a los objetivos del estudio, detallándose el proceso seguido en el mismo:

- a) Para clasificar los ilícitos penales originados por enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo al trabajador o trabajadora por la violación de la seguridad laboral contenidos en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se revisaron los documentos y leyes existentes a fin de conocer los diferentes ilícitos así como también la graduación de las penas para cada

caso específico y se analizaron diversos estudios realizados por la Universidad Central de Venezuela y la Asociación de Defensa de los Trabajadores Incapacitados por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (ATRINCA); igualmente se revisaron casos y estadísticas registradas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos al tema objeto de estudio.

b) Para examinar los casos de ilícitos penales conclusivos en la muerte del trabajador o trabajadora contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se procedió a precisar el alcance y contenido de los obtenidos ilícitos penales conclusivos en muerte, analizando tanto el ámbito constitucional como el marco legal existente en la materia, así como también estadísticas levantadas por organismos internacionales reconocidos como la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) contrastando las disposiciones existentes.

c) Para jerarquizar las responsabilidades penales de los empleadores o empleadoras por ilícitos penales contemplados en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se analizó el marco legal nacional e internacional existente en la materia, antecedentes relacionados con el tema objeto de estudio en la presente investigación y jurisprudencias emitidas por el Tribunal Supremo de Justicia, especificando sus disposiciones a la luz de la doctrina en la materia.

d) Para presentar resolución de causas por parte de las Autoridades Jurisdiccionales Penales por ilícitos penales en materia de seguridad laboral contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se investigó una gran cantidad de Jurisprudencia emitidas por la Sala Penal del Máximo Tribunal de la República Bolivariana de Venezuela en un período de veinte (20) años, encontrando solo una (1) sentencia por accidente de trabajo y su respectiva penalidad.

Una síntesis de lo antes mencionado, se evidencia en el Cuadro N° 2, donde se expresa el diseño del estudio:

Cuadro N° 2
Diseño de Investigación

Objetivos Específicos	Tipo de Investigación	Recursos Metodológicos	Recursos
1) Clasificar los ilícitos penales originados por enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo al trabajador o trabajadora por la violación de la seguridad laboral contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Documental	Observación Documental y Fichaje	- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. - Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Ley Orgánica del Trabajo. - Código Penal - Ley Contra La Corrupción - Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo - Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. - Convenios Internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Rodríguez, La Seguridad Social en Venezuela. - Fernández, La Reforma de la Seguridad Social en Venezuela. - Cubas, Venezuela apuesta por una Seguridad Social Pública y Solidaria - Estudios realizados por la Asociación de Defensa de los Trabajadores Incapacitados por Accidente de Trabajo y Enfermedades (ATRINCA) - Investigación realizada por la Escuela de Economía de la Universidad Central de Venezuela titulado:

Objetivos Específicos	Tipo de Investigación	Recursos Metodológicos	Recursos
			" Accidentes de Trabajo en Venezuela: Dimensiones de un Problema Subestimado"
2) Examinar los casos de ilícitos penales concluyentes en la muerte del trabajador o trabajadora contenidos en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Documental	Observación Documental y Fichaje	- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Código Penal - Ley Contra La Corrupción - Convenios Internacionales establecidos en la Organización Internacional del Trabajo OIT - Hiba, "Los Accidentes de Trabajo no son cosa del destino y se deben prevenir" - Narváez, Accidentes de Trabajo en Venezuela - Bello, Ilícitud Penal Colateral - Estudios realizados por la Organización Panamericana de Salud (OPS) - Estudios realizados por la Organización Mundial de la salud - Convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
3) Jerarquizar las responsabilidades penales de los empleadores o empleadoras por ilícitos contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por la violación a la normativa legal en materia de seguridad laboral.	Documental	Observación Documental y Fichaje	- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. - Silvestri, Análisis de los Ilícitos Penales Contenidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. - Sentencia del Juzgado Superior Segundo en lo Penal de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy.
4) Presentar resolución de causas por parte de las Autoridades Jurisdiccionales Penales por ilícitos penales en materia de Seguridad Laboral contemplados en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Documental	Observación Documental y Fichaje	- Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia de la Sala de Casación Penal

Fuente: Silvestri (2006)

Definición de Categorías

Según Bernal, citado por Pelekais, Finol, Neuman y Parada (2005), conceptualizar implica clarificar que se entiende por ella. Es decir, bajo qué descriptores, se conciben en el estudio; siendo para ello recomendable asumir la posición teórica de un autor o varios, tomando en consideración los basamentos teóricos desarrollados previamente.

En atención a lo anteriormente expuesto los investigadores conceptualizaron cada uno de los términos mencionados como categorías en la matriz de análisis presentada y desarrollada para una mejor y mayor comprensión siendo estos los que se mencionan a continuación:

Ilícitos Penales: Es lo prohibido por la ley a causa de oponerse a la justicia, a la equidad, a la razón o a las buenas costumbres y como consecuencia se origina la imposición de una sanción.

Enfermedades Ocupacionales: Es una enfermedad que nace de y en el curso del trabajo causando daño a la estructura física del cuerpo.

Accidentes de Trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador o trabajadora una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez, discapacidades o la muerte.

Muerte: Es la pérdida irreversible de la función del organismo humano como un todo, sobrevenida con ocasión de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo.

Responsabilidades Penales: Es toda obligación exigible legalmente al empleador o empleadora, por muertes o accidentes de trabajos acaecidos por violación a la seguridad laboral.

Violación de la Seguridad Laboral: Es el incumplimiento por parte del empleador o empleadora de las condiciones seguras de trabajo sean estas ambientales o personales, que atenten contra la salud de todos los trabajadores y trabajadoras.

Resolución: Poner fin a un litigio o conflicto.

Causa: Asunto entre partes (empleadores y trabajadores) que se sigue ante los tribunales a través de las Autoridades Jurisdiccionales Penales.

Resolución de Causa: Es la sentencia emanada de las Autoridades Judiciales competentes en materia penal para dar fin a un litigio o conflicto que se encontrare en curso, conforme a las sanciones penales establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y todas aquellas normas establecidas en la leyes, que de alguna u otra manera contengan ilícitos penales relacionados con el tema objeto de estudio.

Definición de Sub-Categorías

Discapacidad: Impedimento físico o mental que substancialmente limita una o más de las actividades fundamentales de la vida diaria como caminar, hablar, ver, escuchar, o el cuidado personal.

Discapacidad Temporal: Imposibilidad de trabajar por un tiempo determinado.

Discapacidad Parcial Permanente: Imposibilidad de trabajar por la pérdida definitiva menor al 67% de la capacidad de trabajo.

Discapacidad Total y Permanente: Imposibilidad de trabajar por la pérdida definitiva superior al 67% de la capacidad de trabajo.

Discapacidad Absoluta y Permanente: Imposibilidad de trabajar por la pérdida definitiva superior al 67% para la realización de cualquier trabajo.

Gran Discapacidad: Imposibilidad de trabajar. Recibe ayuda de terceras personas.

Muerte: Cesación o término de la vida.

Cáncer: Tumor maligno formado por la multiplicación desordenada de las células de un tejido o de un órgano.

Sustancia: Aquello que en cualquier cosa es esencial.

Sustancias Tóxicas: Son sustancias, las cuales cuando se absorben en cantidades relativamente pequeñas pueden causar enfermedades, lesiones o la muerte. Entre éstas se encuentran el asbesto, arsénico, monóxido de carbono, el ácido cianhídrico, el dióxido de azufre, los plaguicidas, los metales pesados, entre otras.

Infección: Contaminación.

Carbuncosa: Enfermedad infecciosa que afecta al trabajador o trabajadora producto de una bacteria.

Técnicas de Recolección de Datos

Para efectos de este estudio, se utilizó la técnica de observación documental apoyada en el método cien-

tífico, a fin de analizar los Ilícitos Penales contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

De acuerdo con Finol y Nava (1996) la técnica documental permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos e incluye el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que hacen referencia.

Como técnica de análisis se utilizó la hermenéutica jurídica, la cual permitió analizar la temática en estudio, ajustándolo a los hechos jurídicos, utilizando como referencia la información contenida en un sistema fólder, contenido en carpetas que permitieron organizar la información analizada.

Dicho análisis se realizó considerando el cuadro denominado como Matriz de Análisis, realizado según los criterios del modelo de Finol (2002), utilizando la inducción e interpretación.

Cuadro N° 3

Plan de Análisis de Datos

Objetivos Específicos	Tipo de Investigación	Recursos Metodológicos	Recursos De Análisis	Análisis
1) Clasificar los ilícitos penales originados por enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo al trabajador o trabajadora por la violación de la seguridad laboral contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Documental	Observación Documental y Fichaje	- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. - Ley Orgánica del Trabajo. - Código Orgánico Procesal Penal - Reglamento Ley Orgánica del Trabajo (20-01-99) - Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (28-04-06) - Convenios Internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Rodríguez, La Seguridad Social en Venezuela. - Fernández, La Reforma de la Seguridad Social en Venezuela. - Cubas, Venezuela apuesta por una Seguridad Social Pública y Solidaria - Estudios realizados por la Asociación de Defensa de los Trabajadores Incapacitados por Accidente de Trabajo y Enfermedades (ATRINCA) - Investigación realizada por la Escuela de Economía de la Universidad Central de Venezuela titulado: "Accidentes de Trabajo en Venezuela: Dimensiones de un Problema Subestimado".	- Exegético - Investigaciones realizadas - Legal
2) Examinar los casos de ilícitos penales conclusivos en la muerte del trabajador o trabajadora contenidos en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Documental	Observación Documental y Fichaje	- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Convenios Internacionales establecidos en la Organización Internacional del Trabajo OIT - Hiba, "Los Accidentes de Trabajo no son cosa del destino y se deben prevenir" - Navárez, Accidentes de Trabajo en Venezuela - Bello, Ilícitos Penales Colateral - Estudios realizados por la Organización Panamericana de Salud (OPS) - Estudios realizados por la Organización Mundial de la salud - Convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	
3) Jerarquizar las responsabilidades penales de los empleadores o empleadoras por ilícitos contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por la violación a la normativa legal en materia de seguridad laboral	Documental	Observación Documental y Fichaje	- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Silvestri, Análisis de los Ilícitos Penales Contenidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Sentencia del Juzgado Superior Segundo en lo Penal de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy	- Exegético - Jurisprudencial - Legal

Plan de Análisis

El plan de análisis se basó en la interpretación de las normas jurídicas y teorías doctrinarias relativas al contenido de la presente investigación. El análisis del referido contenido permitió identificar, examinar y analizar la información obtenida a través de documentos, como lo explican Finol y Nava (1996, p. 71) al señalar que el análisis de contenido “...permite mediante operación intelectual objetiva la identificación, descripción sistemática de los elementos del contenido, significado y forma del documento y su comparación con otros documentos de similar significado y valor “.

Procedimiento de la Investigación

Toda investigación requiere la elaboración de un procedimiento que permita coherentemente establecer los pasos rigurosamente organizados y que garanticen la pertinencia y objetividad del estudio, para el logro de los objetivos planteados.

Sobre esta base se establece que se realizó una investigación documental descriptiva, no experimental transeccional, ya que se recolectó la información en un solo momento y tiempo único permitiendo establecer los hallazgos que sustentan la problemática analizada; así como la formulación de los objetivos planteados. Se establecieron las bases teóricas conceptuales que permitieron sustentar todo lo descrito en la matriz de análisis específicamente el abordaje de las categorías y subcategorías. Se construyó un diseño metodológico, como el cuadro referido al plan

de análisis, orientado a proporcionar coherencia interna del estudio, se desarrolló la presentación y discusión de los resultados obtenidos para cada uno de los objetivos específicos, originando conclusiones y recomendaciones pertinentes dentro del proceso investigativo, logrando de esta manera la promoción de una cultura prevencionista como un reflejo de los sistemas de valores esenciales adoptados por las partes interesadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados y Discusión

La presentación de los resultados constituye una fase importante dentro del desarrollo de una investigación, ya que representa la etapa integrativa del proceso teórico-metodológico y el momento en el cual se demuestra la coherencia interna del estudio, así como la efectividad del mismo con respecto al alcance de cada uno de los objetivos.

Sobre esta base antes de iniciar la presentación de los resultados y su contrastación con los fundamentos teóricos sobre los cuales se fundamenta el estudio, los investigadores han creído conveniente recordar el objetivo general del estudio, orientado al Análisis de los Ilícitos Penales contenidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo causados por la violación a la seguridad laboral.

A continuación, se presentan los resultados y su respectiva discusión para cada uno de los objetivos específicos de la investigación partiendo de los fundamentos teóricos y la conceptualización de las subcategorías, así como también, lo constatado a través de la revisión documental lo cual revisten un alto grado de importancia y significación al objeto de la presente investigación.

1.- Clasificar los ilícitos penales originados por enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo al trabajador o trabajadora, por la violación de la seguridad laboral contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Como primer objetivo específico, se procedió a clasificar los ilícitos penales causados por enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo al trabajador o trabajadora, por la violación de la seguridad laboral contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, luego de dar a conocer las definiciones siguientes:

Los accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional, de conformidad con lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en los artículos 69 y 70 en concordancia con los artículos 561 y 562 de la Ley Orgánica del Trabajo establecen lo siguiente:

Artículo 69: “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.”

Artículo 70: “Se entiende por enfermedades ocupacional, los estados patológicos

contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o trabajadora se encuentra obligado a trabajar; tales como los imputables a la acción de agentes físicos 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...”

Artículo 561: “Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.”

Artículo 562: “Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar, y

el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones económicas o meteorológicas. Factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes...”

Ahora bien, se constató a través de la revisión documental lo siguiente:

1.- La Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo no establece la existencia de un baremo de enfermedades ocupacionales, solo son mencionadas en una lista publicada en la Gaceta Oficial número 21.526 de fecha 03 de Octubre del año 1944 correspondiente a la promulgación de la primera Ley del Seguro Social; la mencionada ley si establece las derivadas del estrés, tensión emocional; y como enfermedad ocupacional de tipo progresivo hace referencia a la silicosis, enfermedad pulmonar producida por inhalación de polvo con partículas de sílice, a la que están expuestos los trabajadores de las minas, canteras y vidrieras que con el tiempo producen tuberculosis pulmonar.

En este mismo orden señala la Ley objeto del presente estudio en los artículos del 78 al 83; las discapacidades contenidas en la misma clasificadas de la siguiente manera:

a) Discapacidad temporal.

Artículo 79: La discapacidad temporal es la contingencia que a consecuencia de un accidente de trabajo o enferme-

dad ocupacional, imposibilita al trabajador o trabajadora amparado para trabajar por un tiempo determinado.

b) Discapacidad parcial permanente.

Artículo 80: “La discapacidad parcial permanente es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución parcial y definitiva menor del sesenta y siete (67%) por ciento de su capacidad física o intelectual para el trabajo...

c) Discapacidad total permanente para el trabajo habitual.

Artículo 81: “La discapacidad total permanente para el trabajo habitual es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución mayor o igual al sesenta y siete (67%) por ciento de su capacidad física o intelectual o ambas, que le impidan el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral distinta”.

d) Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral.

Artículo 82: “La discapacidad absoluta permanente para cualquier actividad

laboral es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución total y definitiva mayor o igual al sesenta y siete (67%) por ciento de su capacidad física o intelectual o ambas, que lo inhabilitan para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral”.

e) Gran discapacidad.

Artículo 83: La gran discapacidad es la contingencia que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, obliga al trabajador o trabajadora amparado a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria.

f) Muerte.

2.- La Dirección de Medicina del Trabajo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), señala el fallecimiento de 1.680 trabajadores debido a accidentes laborales.

3.- La Asociación de Defensa de los Trabajadores por Accidentes de Trabajo y enfermedades (ATRINCA) reportó que cerca de 170.000 accidentes laborales suceden anualmente en Venezuela dejando como secuela diversas categorías de incapacidad en el trabajador o trabajadora afectados.

4.- La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), estiman que cada año se producen 250 millones de accidentes laborales en todo el mundo y 3000 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo; de igual forma, se registran 160 millones de casos de enfermedades ocupacionales: colocando las causas de muerte vinculadas al trabajo por encima de los accidentes de tránsito, las guerras y la violencia.

5.- La investigación realizada en la Escuela de Economía de la Universidad Central de Venezuela, titulada: Accidentes de Trabajo en Venezuela: Dimensiones de un problema Subestimado; planteó que en lugar de los 15.797 accidentes de trabajo ocurridos en el año 1995 (18.779 en el año 1994), según estadísticas oficiales, ocurrieron efectivamente entre 637.227 y 912.799 accidentes de trabajo que segaron la vida de más de 5.000 trabajadores y trabajadoras. Tan asombrosa como esas cifras es la apatía y falta de interés en la problemática tan manifiesta por parte de los sectores supuestamente más interesados en el particular tales como sindicatos, empleados y gobierno; los cuales ignoran la temática y sin embargo se trata de un problema de magnitudes significativas.

En síntesis, en Venezuela ocurren 2.760 muertes cada año producto de los accidentes de trabajo. Lamentablemente no se manejan aún cifras exactas del número de muertes por enfermedades ocupacionales. Sin embargo, con la puesta en marcha del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

(Inpsasel), por primera vez el país contará con un sistema de vigilancia y control de las condiciones de trabajo que prestará atención integral a los trabajadores y trabajadoras venezolanas. En tal sentido el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), instituto éste autónomo y adscrito al Ministerio del Trabajo, es el organismo encargado de ejecutar las políticas del Estado en materia de salud y seguridad en el trabajo; aún y cuando, los hallazgos documentales revelan que el problema de la seguridad y salud laboral es global y de gran magnitud.

2.- Examinar los casos de ilícitos penales conclusivos en muerte del trabajador o trabajadora previstos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Con respecto al objetivo específico número dos, orientado a examinar los casos de ilícitos penales conclusivos en la muerte del trabajador o trabajadora contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se constató a través de la revisión documental lo siguiente:

A los efectos de su correcta aplicación por parte de los operadores del Sistema de Administración de Justicia, es de importancia revisar a través de las diversas estadísticas levantadas al efecto, cuáles son las enfermedades ocupacionales tradicionales más comunes en los países de América Latina y el Caribe, encontrando que son en primer lugar el cáncer profesional (Convenio 139, 1974 sobre la prevención y

el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos) producido por sustancias tóxicas tales como el asbesto, arsénico y las producidas por infección carbuncosa; en segundo lugar la silicosis con o sin tuberculosis pulmonar, y en tercer lugar las afecciones músculo esqueléticas, fundamentalmente de columna, las lumbalgias y hernias discales; convirtiéndose tales enfermedades en el principal problema de salud que aqueja a los trabajadores venezolanos.

Igualmente se menciona la sordera profesional por la exposición al ruido de las máquinas, las dermatosis (específicamente las dermatitis por contacto) y las enfermedades respiratorias como el Asma Ocupacional y la Neumoconiosis, las continúan ocupando un lugar preponderante.

Por otra parte están las afecciones de la esfera mental, como el estrés laboral, la fatiga ocupacional, el burn out (Síndrome de Agotamiento Profesional) y el mobbing (acoso psicológico) que a su vez pueden producir trastornos gastrointestinales e hipertensión arterial. Otros males que se convierten en desafíos para la salud, higiene y medicina ocupacional en Venezuela son los efectos del trabajo sobre la reproducción (abortos, malformaciones).

Es importante mencionar el Convenio 42 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revisado en el año 1934, el cual establece las siguientes enfermedades profesionales:

Cuadro N° 4

Convenio 42 sobre las Enfermedades Profesionales, 1934

Lista de enfermedades y sustancias tóxicas:	Lista de profesiones, industrias u operaciones correspondientes:
Intoxicación producida por el plomo, sus aleaciones o sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación.	Tratamiento de minerales que contengan plomo, incluidas las cenizas plumbíferas de las fábricas en que se obtiene el cinc.
	Fusión del cinc viejo y del plomo en galápagos.
	Fabricación de objetos de plomo fundido o de aleaciones plumbíferas.
	Industrias poligráficas.
	Fabricación de los compuestos de plomo.
	Fabricación y reparación de acumuladores.
	Preparación y empleo de los esmaltes que contengan plomo.
	Pulimentación por medio de limaduras de plomo o de polvos plumbíferos.
	Trabajos de pintura que comprendan la preparación o la manipulación de productos destinados a emplastecer, masilla o tintes que contengan pigmentos de plomo.
Intoxicación producida por el mercurio, sus amalgamas y sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación.	Tratamiento de minerales de mercurio.
	Fabricación de compuestos de mercurio.
	Fabricación de aparatos para medir y aparatos de laboratorio.
	Preparación de materias primas para sombrerería.
	Dorado a fuego.
	Empleo de bombas de mercurio para la fabricación de lámparas incandescentes.
	Fabricación de pistones con fulminato de mercurio.
Infección carbuncosa.	Obreros que estén en contacto con animales carbuncosos.
	Manipulación de despojos de animales.
	Carga, descarga o transporte de mercancías.

Silicosis con o sin tuberculosis pulmonar, siempre que la silicosis sea una causa determinante de incapacidad o muerte.	Las industrias u operaciones que la legislación nacional considere están expuestas a los riesgos de la silicosis.
Intoxicación producida por el fósforo o sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.	Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del fósforo o de sus compuestos.
Intoxicación producida por el arsénico o sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.	Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del arsénico o sus compuestos.
Intoxicación producida por el benceno o sus homólogos, sus derivados nitrosos y aminicos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.	Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del benceno o de sus homólogos o de sus derivados nitrosos y aminicos.
Intoxicación producida por los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos.	Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización de los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos, designadas por la legislación nacional.
Trastornos patológicos debidos: al radio y otras substancias radioactivas; a los rayos X.	Todas las operaciones que expongan a la acción del radio, de las substancias radiactivas o de los rayos X.
Epiteliomas primitivos de la piel.	Todas las operaciones de la manipulación o el empleo de alquitrán, brea, betún, aceites minerales, parafina, o de compuestos, productos o residuos de estas substancias.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo 2006

En atención a lo expuesto, los investigadores señalan que para nadie es un secreto que constantemente en las empresas públicas o privadas ocurren accidentes laborales, por ello es sumamente necesario que funcionen los Comités de Seguridad y Salud Laboral,

organización esta que se encargará de velar en materia de seguridad y salud en el trabajo tal y como lo establece el artículo 46 y 47 de la Ley objeto del presente estudio, y el mismo debe estar integrado por delegados o delegadas y empleador o empleadora, o sus representantes, a quienes deben asesorar en todo lo relacionado al programa de Seguridad y Salud en el trabajo a manera de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales conclusivos en muerte.

3.- Jerarquizar las responsabilidades penales de los empleadores o empleadoras por ilícitos contenidos en la Ley Orgánica de Prevención. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por la violación a la normativa legal.

Con respecto al objetivo específico número tres, orientado a jerarquizar las responsabilidades penales de los empleadores o empleadoras por ilícitos contenidos en la Ley Orgánica de Prevención. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por la violación a la normativa legal en materia de seguridad laboral se constató a través de la revisión documental lo siguiente:

El Artículo 116 de la citada Ley establece lo siguiente: 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.

Es importante señalar que la pena constituye el punto que vincula el bien jurídico a la figura concreta, en tal

sentido los investigadores observaron que la acción es alternativa en relación con que el resultado puede ser la muerte del trabajador o trabajadora o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente; en tal sentido la Ley objeto de la presente investigación establece graduación en cuanto a las sanciones penales establecidas en el artículo 131 el cual a su tenor expresa lo siguiente:

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

Cuando el empleador o empleadora o su representante, actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado al trabajador o trabajadora:

- 1.- La discapacidad total y permanente que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de cinco (5) a nueve (9) años de prisión.
- 2.- La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión.
- 3.- La discapacidad total permanente para el trabajo habitual, la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión.

4.- La discapacidad parcial permanente, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión.

5.- La discapacidad temporal, la pena será de dos meses a dos años de prisión.

6.- La discapacidad temporal que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión...

Los delitos de esta Ley son de acción pública, sin perjuicio de que los afectados o sus causahabientes puedan ejercer directamente las acciones penales correspondientes, sin intervención del Ministerio Público.

Hasta tanto no se reforme el Código Penal, el Ministerio Público creará Fiscales Especiales con competencia nacional en materia de salud y seguridad laborales.

La responsabilidad penal del citado artículo exige que la violación de la normativa (legal, reglamentaria, etc.) haya sido grave o muy grave; pudiéndose entender como violación grave cometer una infracción tipificada como grave por el artículo 119 que ocasionara daño a un trabajador; y una muy grave sería lo mismo referida al artículo 120.

En este mismo orden de ideas la Ley objeto del presente estudio, contiene en sus disposiciones transitorias dos normas en las cuales se establecen sanciones penales importantes de señalar, siendo estas las siguientes:

Disposición Transitoria Novena:” Hasta tanto no se reforme el Código Penal, quién estando obligado por esta Ley a informar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de la ocurrencia de un accidente de trabajo en el cual haya fallecido un trabajador o trabajadora, no lo hiciere inmediatamente será penado con prisión de uno (1) a dos (2) años, sin perjuicios de las multas a que hubiera lugar.

Disposición Transitoria Décima:” Hasta tanto no se reforme el Código Penal, quien suministre datos, informaciones o medios de prueba falsos en la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, será penado con prisión de uno (1) a dos (2) años, sin perjuicios de las multas a que hubiera lugar”.

Como complemento al análisis del presente objetivo número tres, reviste gran importancia mencionar quiénes son los sujetos presentes en la relación delictual; siendo estos: activo (victimario) y pasivo (víctima), según la estructura del tipo, el sujeto asumirá una u otra posición. Tamayo (2004)

El artículo 131 del mencionado texto legal, establece como sujeto activo “al empleador o empleado-

ra”, término genérico que abarca una amplitud de personas que intervienen en la relación laboral. Así para una mejor comprensión en relación con el sujeto activo del delito, fue necesario hacer uso de otros instrumentos jurídicos propios del área laboral, a fin de precisar su contenido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual establece:

Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

Continuando con la definición de sujeto activo, se menciona que de los actos criminales tipificados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en caso de ser una persona jurídica, será enjuiciada penalmente la persona humana que resulte responsable y que haya actuado como representante legal (administradores, factores o gerentes); tal y como lo establece el:

Artículo 129: ...Con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las personas jurídicas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos precedentes, quienes ejerzan como representantes del empleador o de la empleadora, en caso de

culpa, podrán ser imputados penalmente de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.

Finalmente debe hacerse especial mención al artículo 122 de la Ley objeto de estudio, la cual dispone otro sujeto activo en la relación delictiva relacionado en este caso con los funcionarios o funcionarias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), cuando los mismos se dejen sobornar o aceptaren dádivas con ocasión al ejercicio de sus funciones, así expresamente lo dispone en los siguientes términos el artículo 122:

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o disciplinarias, se sancionará al funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cuando perciba dinero o cualesquiera otros obsequios, dádivas o recompensa con ocasión de los servicios que presta de conformidad con lo previsto en la Ley contra la Corrupción y demás leyes penales. En todo caso, estos hechos acarrearán su destitución y, de ser necesario, la suspensión inmediata del funcionario o funcionaria sin goce de sueldo.

El artículo 60 de la Ley Contra la Corrupción establece lo siguiente:

El funcionario público que abusando de sus funciones, constriña o induzca a al-

guien a que dé o prometa, para sí mismo o para otro, una suma de dinero o cualquier otra ganancia o dádiva indebida, será penado con prisión de dos (2) a seis (6) años y multa de hasta el cincuenta (50%) del valor de la cosa dada o prometida.

Contrariamente a los patronos que responden penalmente por muertes o accidentes acaecidos por su negligencia, los inspectores no aparecen sancionados de igual forma en la Ley objeto de la presente investigación por su descuido en las inspecciones, si luego ocurren tales percances, les será aplicable, el artículo 407 y 409 del Código Penal, el cual a su tenor establece lo siguiente:

Artículo 407.- El que intencionalmente haya dado muerte a alguna persona será penado con presidio de doce a dieciocho años.

Artículo 409.- “La pena del delito previsto en el artículo 407 será de catorce a veinte años de presidio:

1.- Para los que lo perpetren en la persona de su hermano.

2.- Para los que lo cometan en la persona del Vicepresidente Ejecutivo de la República, de alguno de los Magistrados del Tribunal Supremo de Justicia, en la persona de algún miembro de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, un Ministro del Despacho, miembro de la Asamblea

Nacional, de los Consejos Legislativos de los Estados, del Alcalde Mayor del Distrito Metropolitano de Caracas, de algún miembro del Consejo Nacional Electoral, de la Comisión Investigadora contra el Enriquecimiento Ilícito de Funcionarios o Empleados Públicos, o del Procurador General, Fiscal General o Contralor General de la República. En la persona de algún miembro de la Fuerza Armada Nacional, de la Policía o de algún otro funcionario público, siempre que respecto a estos últimos el delito se hubiere cometido a causa de sus funciones”.

En cuanto al sujeto pasivo de la relación delictual, es el trabajador o trabajadora entendiéndolo en un sentido amplio.

Garay (2006) comenta que en la vigente Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo ni en la anterior (derogada), no se ha previsto la responsabilidad del trabajador, ni la imposición de sanciones al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones; por tal razón la liberación del empleador en caso de que el accidente o enfermedad ocurran por negligencia o imprudencia del propio trabajador.

Ahora bien, en relación al objeto del delito se tiene la referencia al objeto material que en éste estudio es la persona del trabajador o trabajadora, es decir aquel sobre el cual recae la acción delictiva o al objeto

jurídico o bien jurídico, éste último hace específica referencia a los derechos inherentes a la persona susceptible de protección a través del Derecho Penal, estima el autor consultado (Arteaga 1999) .

Bello 1998, sostiene que ninguna norma puede pretender su imperio perse, a menos que se dirija a la protección de ciertos intereses considerados vitales por la propia comunidad, es decir, en tanto, sea el amparo de ciertos bienes jurídicos. Sin embargo, y he allí el lado oscuro de su construcción, también cree que para la valoración del hecho en particular (culpabilidad), no interesa la relación con un bien jurídico, pues lo decisivo acá es el disvalor del acto, no siempre el derecho valora la acción en relación al bien jurídico. Contrapone así, la “inadmisibilidad jurídica” de la acción (“ratio” para el legislador), relacionada siempre con el bien jurídico, a la “desobediencia” (“ataque contra el derecho de sumisión”), esencia de todos los delitos, de donde emerge la posibilidad de delitos de mera desobediencia.

Ahora bien, sea cual fuere su fundamento y naturaleza, el bien jurídico constituye noción capital en la construcción e interpretación de la llamada “parte especial”, pues como dice Puig Peña (Citado por Bello, 1998), “en la generalidad de las legislaciones se parte casi siempre de la objetividad jurídica, estableciéndose por tanto la seriación de infracciones atendiendo el bien jurídico que se considera atacado por la infracción.

En consecuencia, de lo anteriormente expuesto, la responsabilidad penal, por la violación a la normativa

legal en materia de seguridad laboral, la tienen los empleadores o empleadoras de las empresas siempre que aparezcan como responsables del hecho y habrá que ver qué criterios sostendrán los jueces penales para determinar el grado de dicha responsabilidad penal.

En cuanto a la acción típica a los efectos del análisis propuesto, el contenido del artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo contempla lo referido a dicha acción y es el hecho que transgrede el status ético-jurídico de la comunidad, recogido en una descripción legal, que es la regla advertitiva punitiva. Al transgredirse la regla advertitiva punitiva, el delito se realiza objetivamente, pero esto aún es independiente de la culpabilidad del agente, que será establecida a través de la valoración procesal.

Por tal razón, estima Arteaga (1998) que el delito es por definición un acto humano, y si ese acto transgrede la regla advertitiva punitiva, es un delito, antológicamente hablando. Ahora, si esa acción es además imputable, culpable, antijurídica y sancionada con una pena, porque así ha sido considerada procesalmente, se declara como tal la existencia; en síntesis el delito es toda acción u omisión típicamente antijurídica y culpable que afecta los bienes estimados por la comunidad necesarios para su existencia, sancionada con una pena que ha de ser proporcional al interés afectado; pero si hay una acción típica y antijurídica, pero ello no afecta ningún interés comunal, no hay delito.

En relación con la antijuricidad, el empleador quedará exonerado de responsabilidad cuando pruebe que el accidente hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima, o que sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, de no existir riesgo especial.

Del encabezamiento de los artículos 129 al 131 se desprende que si el patrono no ha violado ninguna normativa legal no será sancionado, lo cual en el fondo, podría ser lo mismo, ya que no está muy claro en la ley objeto del presente estudio que el patrono vaya a quedar exento de responsabilidad si un trabajador hace caso omiso a las advertencias y trabaja en condiciones inseguras.

Por tal razón es opinión del juristas Garay (2006) que si el accidente se produjo por negligencia o imprudencia del trabajador, el patrono deberá quedar fuera de toda responsabilidad; es decir se aplica el principio de derecho penal conocido como el IN DUBIO PRO REO, el cual significa: si hay dudas no se puede condenar al reo; si no hay certeza de la responsabilidad por el daño causado, no se puede hacer efectiva al empleador o empleadora la responsabilidad penal. Lo anteriormente expresado se aplica en concordancia con el Art. 325 del Código Orgánico Procesal Penal (COPP), el cual está dirigido al sobreseimiento que solicitará el fiscal ante el juez de control, cuando el hecho objeto del proceso no se realizó, o no puede atribuírsele al imputado. En cuanto a la culpabilidad es necesario destacar que el delito previsto en el artí-

culo 131, exige por parte del sujeto activo un conocimiento especial acerca de los efectos que se puedan producir en el desempeño de las labores.

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

En efecto, la culpabilidad o inculpabilidad, leve o grave del empleador o empleadora, trabajador o trabajadora en la ocurrencia del percance, se desestima a los efectos de la determinación de la responsabilidad que siempre corresponde a los dueños de la empresa por los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales; atendiendo a la sola existencia de la empresa, la cual por ella misma implica un riesgo, estableciendo consecuentemente el riesgo que conlleva.

De conformidad con lo antes expuesto es importante acotar que para Arteaga (1998), el legislador incurrió en un dislate metódico, al incursionar en el complejo mundo de la responsabilidad penal y la relación causal entre el delincuente y el delito, sin la serenidad suficiente para el tratamiento de este aspecto ya que no es posible que se legisle creando normas en materia tan especial como lo es el derecho penal sin medir las consecuencias socio – económicas (entendiéndolo-

se los empleadores y las empleadoras) que acarrea al país. Lo anteriormente expuesto en virtud de que en la medida que el derecho sea capaz de perfilar nociones e instituciones cada vez más dúctiles y menos polemizantes, se habrá alcanzado un mayor grado de armonía social; pero cuando se penetra en la esencia o razón de ser él mismo, no podría renunciar a polemizar, en el entendido que polémica en torno al planteamiento y expresión del concepto, no equivale a oscuridad en su fundamentación.

4.- Presentar resolución de causas relacionadas con ilícitos penales por la violación a la seguridad laboral, por parte de las Autoridades Jurisdiccionales Penales luego de entrada en vigencia la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Con respecto al objetivo específico número cuatro, orientado a presentar resolución de causas por parte de las Autoridades Jurisdiccionales Penales por ilícitos penales en materia de Seguridad Laboral contemplados en la Ley Orgánica de Prevención. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se constató a través de la revisión exhaustiva documental tanto de los textos jurisprudenciales patrios, así como de los portales electrónicos dispuestos por el Estado Venezolano y muy a pesar de la alta carga represiva contenida en el artículo 131; solo fue posible localizar una sentencia relacionada con el objeto del presente estudio, la cual por su relevancia los investigadores consideran pertinente transcribir a continuación.

Así con ponencia del Magistrado Doctor Rafael Pérez Perdomo, de fecha 31 de marzo del año dos mil, en expediente signado bajo el N° 97/424, se decide lo siguiente:

El Juzgado Superior Segundo en lo Penal de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy, con sede en San Felipe, en decisión de fecha 27 de enero de 1997, **CONDENÓ** a (...), venezolano, mayor de edad, portador de la cédula de identidad (...), a cumplir la pena de **SIETE AÑOS DE PRISION**, por la comisión del delito de **MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO**; previsto en el encabezamiento del artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; confirmando la decisión de Primera Instancia; delito por el cual le formulara cargos la Fiscal Quinta del Ministerio Público de esa Circunscripción Judicial y el Acusador Privado.

Contra dicho fallo anunció recurso de casación el defensor definitivo de (...).

Recibido el expediente en este Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Penal, se designó Ponente quien informó a la Sala que el recurso había sido admitido conforme al Código de Enjuiciamiento Criminal por el Tribunal “a quo”.

Dentro del lapso legal formalizó el recurso de casación el Defensor Definitivo del acusado.

Cumplidos los trámites procedimentales, esta Sala pasa a decidir de conformidad con lo preceptuado en el ordinal 2º del artículo 510, del Código Orgánico Procesal Penal.

EXPOSICIÓN Y RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE FORMA

PRIMERA DENUNCIA

Con apoyo en el ordinal 2º del artículo 330 del Código de Enjuiciamiento Criminal, denuncia el Defensor Definitivo la infracción del segundo aparte del artículo 42 “ejusdem”, por considerar que el sentenciador del fallo recurrido no expresó clara ni determinadamente cuáles fueron los hechos que consideró probados en perjuicio de (...), lo que constituye un silencio absoluto de pruebas, siendo el fallo en consecuencia inmotivado.

El recurrente en apoyo de su denuncia transcribe el Capítulo relativo al Cuerpo del Delito y a la Culpabilidad del acusado, concluyendo que el sentenciador se limitó a transcribir parte del contenido de la Inspección Ocular, del Acta de Defunción y las declaraciones de los testigos.

La Sala para decidir, observa:

El Defensor Definitivo alega que el juez de la recurrida, al condenar a (...), por el delito de Muerte en Accidente de Trabajo, no hace el respectivo análisis ni comparación de los elementos probatorios que cursan en autos, para llegar a establecer la consiguiente culpabilidad del acusado, solo se limita a transcribir parte del contenido del Acta de Defunción, de la Inspección Ocular y de las deposiciones de los testigos.

Se observa, sin embargo, que en el fallo recurrido, el Sentenciador analiza y compara el Acta de Defunción, suscrita por el Prefecto del Municipio Autónomo San Felipe del Estado Yaracuy; la Inspección Ocular, practicada en la Empresa Mocarpel; las deposiciones de los ciudadanos (...); las declaraciones de los testigos presenciales (...), quienes son contestes en afirmar que el accidente de trabajo donde perdiera la vida el ciudadano (...), se debió a que el ciudadano (...) contratista de la obra, no le suministrara ningún implemento de seguridad para protección, es decir, cinturones de seguridad, mecates, cascos, botas, guantes, y tablas, para realizar las labores de trabajo.

El Sentenciador establece que ha quedado demostrado la responsabilidad penal de (...) en la comisión del delito de Muerte en Accidente de Trabajo, previsto en el encabezamiento del artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; en el cual perdiera la vida el ciudadano (...), hecho ocurrido el día 12-02-92, a consecuencia de un accidente de trabajo cuando se desprendió de una altura de aproximadamente 13 metros, en el momento que se encontraba trabajando en la Empresa Mocarpel, conjuntamente con otros obreros, por contratación de la Empresa “J.J.H” S.R.L., Construcciones y Montajes Industriales, empresa encargada de la reparación del techo del galpón de la Empresa Mocarpel.

El Juez basa su convencimiento en que (...) ha debido proveer y garantizar elementos de seguridad laboral para efectuar los trabajos por los cuales lo había contratado la empresa y al no cumplir con su obligación jurídica ni deber moral de prevenir los riesgos ni sus consecuencias, lo condenó a cumplir la pena de siete años de prisión, por la comisión del delito de Muerte en Accidente de

Trabajo, porque tal situación encuadra dentro de lo previsto en el artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; el cual dispone que “Cuando el empleador a sabiendas que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores, se ocasionase la muerte por no cumplir con las disposiciones ordenadas en la presente ley, serán castigados con pena de prisión de 7 a 8 años...”, en su párrafo cuarto expresa que “ Cuando el empleador sea una persona jurídica, será enjuiciada penalmente del acto criminal tipificado en este artículo, la persona humana que resulte responsable y que haya actuado como representante legal, administrador, apoderado, mandante o gerente del empleador...”.

Por lo tanto, resulta de lo expuesto, que el juez de la recurrida no ha incurrido en la falta de inmotivación alegada por el recurrente, ni en infracción del segundo aparte del artículo 42 del Código Enjuiciamiento Criminal, pues el Sentenciador analizó y comparó los elementos probatorios, para llegar a establecer la responsabilidad del acusado, por lo que se decide declarar sin lugar la presente denuncia. Así se decide.

SEGUNDA DENUNCIA

Basándose en el ordinal 2° del artículo 330 en su del Código Enjuiciamiento Criminal, el recurrente denuncia la infracción del segundo aparte del artículo 42 “ejusdem”, por considerar que la recurrida, en la parte relativa al Cuerpo del Delito, simplemente se limitó a transcribir las pruebas que constan en autos, asignándole su valor probatorio correspondiente sin realizar el verdadero análisis ni comparación de tales elementos para dar por establecido el cuerpo del delito de Muerte en Accidente de Trabajo.

La Sala, para decidir, observa:

Para fundamentar la denuncia de infracción del artículo 42 del Código de Enjuiciamiento Criminal, alega el Defensor Definitivo que la recurrida en la parte relativa al Cuerpo del Delito simplemente se limitó a transcribir las pruebas que constan en autos, asignándole su valor probatorio correspondiente, pero no realiza el respectivo análisis ni comparación de tales elementos para dar por establecido el cuerpo del delito de Muerte en Accidente de Trabajo.

Ahora bien, observa la Sala que en el fallo recurrido, el Juez analiza y compara,

en el Capítulo del Cuerpo del Delito, los siguientes elementos probatorios: el Acta de Defunción, suscrita por el Prefecto del Municipio Autónomo San Felipe del Estado Yaracuy; la Inspección Ocular, practicada en la Empresa Mocarpel; las deposiciones de los ciudadanos (...) llegando el Sentenciador a establecer que de los elementos probatorios que conforman el cuerpo del delito se demuestra la responsabilidad penal del acusado (...) en el delito de Muerte en Accidente de Trabajo, previsto en el encabezamiento del artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, hecho acusado el 12-02-92 y en el cual perdiera la vida el ciudadano (...) por haberse desprendido de una altura de aproximadamente 13 metros, en el momento que se encontraba laborando en la Empresa Mocarpel, realizando reparaciones en el techo de esa empresa, conjuntamente con otros obreros, por contratación de la Empresa “J.J.H” S.R.L., Construcciones y Montajes Industriales.

Resulta de lo expuesto, que el juez de la recurrida no ha infringido los requisitos exigidos en el artículo 42 del Código de Enjuiciamiento Criminal, por los fundamentos que aduce el recurrente, en vir-

tud de que el Sentenciador analiza, compara y valora los elementos probatorios que cursan en autos; por lo que se decide declarar sin lugar la presente denuncia. Así se declara.

EXPOSICION Y RESOLUCION DEL RECURSO DE FONDO

UNICA DENUNCIA

Con fundamento en el ordinal 4° del artículo 331 del Código de Enjuiciamiento Criminal, denuncia el Defensor Definitivo la infracción del artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por indebida aplicación, al considerar que incurrió en error de Derecho al calificar los hechos que dio por probados contra (...).

Para decidir, la Sala observa;

El artículo 340 del Código de Enjuiciamiento Criminal ya derogado, pero de exigible cumplimiento para la oportunidad de hacer la presentación del recurso de casación de fondo por el recurrente, establecía en dicha disposición que en el recurso de casación de fondo, se citará el caso que lo haga procedente, con expresión del respectivo numeral del artículo 331; y con la mayor concisión y claridad, en párrafos separados, los fundamentos de cada de-

nuncia de infracción de ley; los motivos por los cuales ésta influye decisivamente en la parte dispositiva del fallo recurrido; y con cita de la respectiva disposición legal cuya infracción se denuncia.

La Sala ha observado que lo preceptuado en el artículo 340 del Código de Enjuiciamiento Criminal no lo cumple el recurrente, en virtud de que se limita en su denuncia a hacer consideraciones genéricas, sin haber expresado cuáles son los hechos que resultan alterados en el fallo impugnado; en igual sentido no muestra a la Sala la parte del fallo donde radica el vicio que denuncia, impidiéndole a ésta determinar si existe o no el vicio denunciado. Tales imprecisiones en el planteamiento del recurso, impiden su resolución y en consecuencia debe desestimarse por resultar el mismo manifestamente infundado en atención a lo dispuesto en el artículo 458 del Código Orgánico Procesal Penal. Así se declara.

DECISIÓN

Por las razones anteriormente expuestas, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Penal, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara **SIN**

LUGAR el recurso de casación por motivos de forma, y **DESESTIMA** por ser manifiestamente infundada la denuncia de fondo, formalizado por el Defensor de (...). (Bello, 1998, p.232)

CONCLUSIONES

Tomando como referencia los resultados obtenidos en el estudio, se realiza una síntesis de los mismos en las siguientes conclusiones:

1) La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en los artículos 78 al 83, clasifica los ilícitos penales originados por enfermedades ocupacionales o accidente de trabajo al trabajador o trabajadora, por la violación de la seguridad laboral de la siguiente manera:

a) Discapacidad temporal. (Artículo 79); imposibilidad para trabajar por un tiempo determinado.

b) Discapacidad parcial permanente. (Artículo 80); genera una disminución parcial y definitiva menor del 67% de su capacidad física o intelectual para el trabajo.

c) Discapacidad total permanente para el trabajo habitual. (Artículo 81); genera una disminución mayor o igual al 67% de su capacidad física, intelectual o ambas.

d) Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral. (Artículo 82); genera una disminución total y definitiva mayor o igual al 67% de su capacidad física, intelectual o ambas.

e) Gran discapacidad. (Artículo 83); obliga al trabajador (a) a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria.

f) Muerte.

2) Al examinar los casos de ilícitos penales conclusivos en la muerte del trabajador o trabajadora contenidos en la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se constató que no existe un baremo, listas o escalas que precisaran ilícitos penales; procediendo al análisis de diversos documentos legales a saber cómo el Convenio 42 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revisado en el año 1934 el cual establece una gran gama de enfermedades y sustancias tóxicas que producen la muerte al trabajador o trabajadora.

En relación a lo expuesto, se concluye que las estadísticas levantadas al efecto mencionan que en los países de América Latina el Caribe y Venezuela, las enfermedades ocupacionales tradicionales más comunes son el cáncer profesional, las enfermedades respiratorias y el estrés laboral.

3) La jerarquización de las responsabilidades penales de los empleadores o empleadoras por ilícitos previstos en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por la violación a la normativa legal en materia de seguridad laboral, se encuentran taxativamente en el artículo 131, estableciendo pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años en el caso de muerte, observándose graduación en la sanción de acuerdo al tipo de discapacidad ocasionada al trabajador o trabajadora. Si la discapacidad es total y permanente, la sanción será de cinco (5) a nueve (9) años de prisión; pero si la discapacidad es

temporal, la sanción será de dos (2) meses a dos (2) años de prisión.

4) En cuanto a presentar resolución de causas por parte de las Autoridades Jurisdiccionales Penales por ilícitos penales en materia de Seguridad Laboral contemplados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, solo fue localizada una sentencia de fecha 31 de marzo del año 2000, según expediente número 97/424 relacionada con el objeto del presente estudio por el Juzgado Superior Segundo en lo Penal de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy de fecha 27 de enero de 1997, en donde se condenó a un venezolano a cumplir la pena de siete (7) años de prisión, por la comisión del delito de muerte en accidente de trabajo.

Finalmente y en relación con los ilícitos contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se pudo constatar que a pesar de las intenciones iniciales del legislador, fundamentada en los excesos patronales en desmedro de la clase trabajadora, los investigadores no entienden la razón de ser de la exagerada carga represiva que contiene la ley; con la singular y especial condición del artículo 131 tratado en el presente estudio, no obstante se haya precisado en un lapso de diez y nueve años de aplicación de la ley anterior y varios años de la actual ley, una sola sentencia en el ámbito penal, lo cual permite deducir que hay un desconocimiento total, no solo de los trabajadores sino por parte de

los operadores del Sistema de Administración de Justicia, del contenido de la ley, lo cual ha impedido su correcta y oportuna aplicación.

LIMITACIONES

Durante el proceso de estudio, no se presentaron situaciones importantes que limitaron la realización de la investigación, en tanto se contó con bibliografía suficiente ajustada a los fines del estudio, así como documentos legales y la asesoría pertinente que respaldaran las afirmaciones de la investigación.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de los resultados y las conclusiones emitidas por los investigadores se recomienda:

- En cuanto a las condiciones de trabajo, seguir manejando el término establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del 18 de Junio del año 1986, la cual establecía en el artículo 4, que las condiciones de trabajo son las circunstancias en las que se desempeña una labor la cual comprende el horario, implementos de seguridad, mantenimiento de los equipos, y maquinarias y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él.
- En cuanto al medio ambiente de trabajo, igualmente manejar el término establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Tra-

bajo del 18 de junio del año 1986, el cual estableció en el artículo 5, el lugar físico donde se realizan las labores y el mismo involucra temperatura, terreno circundante, circunstancias socio culturales que garanticen condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuados.

- La necesidad de desarrollar una normativa asistencial, que aunque ya existen leyes, las mismas están formuladas en realidades lejanas, por lo que sería importante revisarlas a la luz de las reformas integrales que se han verificado en esta materia.

- Lograr un mejor análisis, registro y notificación de accidentes y de enfermedades ocupacionales, es un desafío a la construcción de estrategias que permitan, a su vez, emprender acciones para controlarlos y eliminarlos, ya que se verifico que en materia de accidentes de trabajo y, en particular, cuando se analizan sus orígenes, subsisten modalidades notablemente simplistas de analizarlos, una cifra ya consagrada es la que sostiene que la gran causa de ellos son las fallas humanas. Se habla, así, del error humano, y de que el 80 por ciento de los accidentes de trabajo se deben a errores del operador; y se habla inclusive de la tendencia de algunas personas a sufrir accidentes.

Un segundo intento de simplificar el análisis propone descubrir si el accidente se ha originado en un acto inseguro o en una condición insegura. Otra aproximación para determinar las causas, de manera un poco más elaborada, consiste en la técnica del árbol de causas, con la que se trata de remontar hasta aquellas que

estarían en los orígenes del hecho que ha causado el accidente o la falla. Una razón para fundamentar tal análisis podría hallarse en la necesidad, de encontrar rápidamente un culpable o bien una única causa. Otra, podría ser la casi siempre mala calidad de los sistemas de registro de accidentes y de sus procedimientos, que muchas veces son concebidos por funcionarios más preocupados por las repercusiones financieras de las pólizas de las compañías de seguros que por la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores.

- La importancia de desarrollar programas que refuerzan las actuaciones en materia de vigilancia y control de la salud laboral y los riesgos ocupacionales. Uno de los pilares de la prevención en la materia consiste en un mejoramiento sistemático de los sistemas de registro y notificación de accidentes. Una de las fallas habituales de estos sistemas ocurre en los mecanismos que intervienen durante el proceso de registro y notificación y que perturban los flujos de información, introduciendo distorsiones y pérdidas de datos sustantivos que conducen a un fuerte sub-registro de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales.

El desafío consiste en desarrollar programas de capacitación de inspectores, de funcionarios de servicios de salud, de empleadores, empleadoras, trabajadores y trabajadoras que fomenten: (i) la obtención de más y mejores registros de accidentes; (ii) el diseño de sistemas de notificación que eviten o minimicen las pérdidas de datos sustantivos; (iii) un procesamiento

de calidad y una comunicación a tiempo de los datos obtenidos; (iv) la disponibilidad de estadísticas actualizadas y veraces; y (v) el desarrollo de estrategias que permitan controlar y reducir tales accidentes y enfermedades profesionales.

- Para lograr una prevención eficaz en seguridad y salud laboral, es necesario disponer en cada país de un sistema de inspección del trabajo de calidad, con contenidos de actuación preventivos, provisto con equipos e instrumentos técnicos que permitan elaborar diagnósticos precisos y confiables, con servicios que tengan una cobertura nacional y que alcancen a los sectores productivos donde operan los trabajadores y trabajadoras menos protegidos en materia laboral.

El desafío para la seguridad, salud laboral y para sus profesionales, es contribuir en la elaboración de programas de formación y capacitación de inspectores del trabajo y de otros entes públicos: reforzar y modernizar las capacidades de los ministerios de trabajo en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; así como también el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Esos programas podrían centrarse en: (i) la jerarquización y el reconocimiento social de los servicios de inspección del trabajo; (ii) el mejoramiento de las capacidades técnicas y las competencias de sus funcionarios; y (iii) el mejoramiento de la calidad integral de sus prestaciones profesionales.

- Realizar un diagnóstico de la situación del sistema nacio-

nal de seguridad y salud laboral, identificar sus elementos, detectar sus capacidades y limitaciones, y formular propuestas para su modernización y reforzamiento.

- Requerir del dialogo social y la consulta entre las partes involucradas. La política debe ser formulada a través del consenso de empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras y otros actores sociales.

Los empleadores, las empleadoras, los trabajadores, las trabajadoras y las autoridades competentes tienen deberes y responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral. Los empleadores deben proporcionar un ambiente sano y seguro a sus trabajadores y trabajadoras. Esto implica la definición de una política, dar acceso a la información y la formación, establecer medidas de prevención y control de peligros y riesgos y seleccionar tecnología y prácticas laborales que sean seguras y sanas. Así, entre los derechos de los trabajadores y trabajadoras esta el de la información sobre los peligros a que están expuestos y la manera de protegerse de ellos, el derecho a interrumpir su labor si se encuentra en una situación de peligro grave e inminente para su salud, su seguridad o su vida. Estos derechos están acompañados de responsabilidades.

Los trabajadores y trabajadoras deben cumplir con los procedimientos de seguridad y proteger su salud y las de sus compañeros, así como, informar a su supervisor inmediato de la existencia de un peligro grave e inminente. Deben también participar en la definición de la política de la empresa y en la elabora-

ción e implementación de los programas preventivos a nivel de la empresa.

- Las condiciones y medio ambiente de trabajo continúan siendo un área descuidada por las políticas oficiales. La ausencia de políticas eficaces por parte del Estado; la descoordinación de las diversas instituciones gubernamentales que tienen la obligación de ejecutar programas; la poca cobertura de trabajadores y trabajadoras asegurados; la existencia de graves fallas en el sistema de registro de accidentes y enfermedades laborales; la falta de control y supervisión por parte del Ministerio del Trabajo; el retardo considerable en la indemnización de los afectados y el desconocimiento y poca difusión de las normas establecidas en leyes internas y convenios internacionales suscritos por la República ante la Organización Internacional del Trabajo, son algunas de las fallas y limitaciones existentes en esta área de protección de los trabajadores.

Tres instituciones gubernamentales según la legislación vigente están encargadas de todos los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores: el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Sanidad. El rol fundamental de estas instituciones es asegurar la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales a través de la ejecución de actividades técnicas de control de riesgos laborales.

En síntesis, la legislación en materia de seguridad y salud laboral debe ser puesta en práctica, y su aplicación supervi-

sada por el sistema de inspección en el trabajo, y ser formulada a la luz de los avances técnicos y científicos. La legislación, normativa, directrices y códigos de prácticas unidos a los servicios de inspección, que son los responsables de vigilar que las empresas cumplan con la normativa vigente, son piezas clave para garantizar el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la protección de los trabajadores y trabajadoras.

La normativa legal en materia de seguridad y salud laboral debe establecer los estándares mínimos para ser aplicados de forma obligatoria por los empleadores, empleadoras, las autoridades competentes y los trabajadores.

Igualmente se debe establecer una política de seguridad y salud laboral a nivel nacional, a nivel de sector y de la empresa. Una política nacional permite definir las prioridades, la orientación y las acciones a llevar a cabo a nivel nacional y por sector, garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros y condiciones de trabajo adecuadas, siendo del conocimiento de todos los actores sociales implicados.

La política nacional debe ser consistente con los objetivos de las políticas de desarrollo nacional. Las medidas tomadas por las diversas autoridades competentes deben ser coordinadas. Por lo que se requiere del establecimiento de mecanismos de coordinación interinstitucional en donde se definan roles y responsabilidades de cada institución y sector representado.

Se requiere de la asignación de recursos para que la aplicación de la política sea eficaz; por lo tanto, ésta

deberá incluir un plan para la movilización de los recursos necesarios tanto institucionales como financieros, siendo revisadas a la luz de los avances científicos y tecnológicos.

La política nacional deberá identificar los principales problemas, diseñar métodos eficaces para abordarlos, formular y establecer prioridades para la acción con base en los problemas identificados a nivel nacional y por sector, y evaluar los resultados obtenidos. Deberán tomarse en cuenta: la severidad y extensión de cada problema en particular, la disponibilidad de recursos y medios para la acción, la situación económica del país, del sector o de la empresa, los efectos del cambio tecnológico y otros factores de acuerdo con las condiciones y la práctica nacionales.

Finalmente, el propósito de las políticas a nivel de la empresa debe ser la prevención de las lesiones y enfermedades ocupacionales y la promoción del bienestar y la salud de los trabajadores y las trabajadoras. El ambiente de trabajo debe estar diseñado y adaptado para ser sano y seguro.

En términos de salud, se debe fomentar la prevención primaria en los lugares de trabajo. La promoción de la salud es un elemento fundamental de la práctica de la seguridad y salud en el trabajo. Así se contribuye a los esfuerzos para garantizar la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Se reducen los costos asociados con las lesiones y enfermedades y se contribuye a la productividad.

La política nacional debe contemplar el establecimiento progresivo de servicios de salud en el trabajo adecuados para todas las categorías de trabajadores en todos los sectores, que operen, ya sea al interno de la empresa o como servicios externos, en función del tamaño de la empresa y el número de trabajadores. Estos servicios tienen un carácter fundamentalmente preventivo y de promoción de la salud y en caso de un accidente o enfermedad ocupacional, son responsables de establecer un sistema de vigilancia de la salud y de monitoreo ambiental, de implementar un programa preventivo y de proporcionar los primeros auxilios y de actuar como referencia para la transferencia a tratamiento y rehabilitación del trabajador lesionado o enfermo.

En síntesis de lo que se trata es de promover a nivel gubernamental y empresarial, asumir una cultura prevencionista y no una represiva, ajustada a las sanciones previstas en la actual Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, convirtiéndose en una parte medular de las prácticas laborales el incorporar la mencionada cultura prevencionista como parte integral de la gestión de la empresa, y que el concepto de cultura de la prevención sea entendido como un reflejo de los sistemas de valores esenciales adoptados por los empleadores y empleadoras para contribuir con ello a disminuir las cifras alarmantes a nivel mundial y nacional en cuanto a accidentes laborales y enfermedades ocupacionales se refiere.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adriani, Alberto. (1937). Labor Venezolanista, Antecedentes de la Ley del Trabajo. Segunda Edición, Caracas Universidad Central de Venezuela.

Agreda, Moisés. (1986). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Estudio Analítico (con Exposición de motivos e intervenciones Parlamentarias). Barquisimeto, Talleres diarios de Tribunales.

Alfonso, R. (2000). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Décima Primera Edición, Editorial Melvin, Caracas.

Appel, J. y Sánchez, M. (2000) Economía Social y del Trabajo. La Universidad del Zulia Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Arcila, E. (1979). El régimen de la encomienda en Venezuela. 3ª ed. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Arteaga, A. (1998). Derecho Penal Venezolano. Séptima Edición, Editorial Mc Graw-Hill, Caracas.

Banco Central de Venezuela (1992). Estadísticas socio-laborales de Venezuela: series históricas: 1936-1990. Caracas: Banco Central de Venezuela.

Barret, François (1975). Historia del Trabajo. Buenos Aires: Eudeba.

Bello, C. (1998). Ilícitud Penal Colateral. Delitos, Faltas e Ilícitos administrativos en la Legislación Penal. Tomo I y II, Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Instituto de Ciencias Penales y Criminológicas. Caracas.

Biblioteca Virtual de Consulta (2003). Microsoft Encarta, Diccionario R.A.E.

Brito, F. (1985). El problema tierra y esclavos en la historia de Venezuela. 2ª ed. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Bronstein, A. (1998). Pasado y Presente de la Legislación Laboral en América Latina. En documento de la Organización Internacional del Trabajo, Equipo Técnico Multidisciplinario. San José de Costa Rica. Junio. <http://www.oit.or.cr/oit/papers/pasado.shtml>.

Díaz, L. (2002) Lecciones de la experiencia Previsional latinoamericana

E. mail:luisediaz@telcel.net.ve.www.cendes-ucv.edu.ve/publicaciones_detalle. jsp?tipo=1&id=29 - 24k

Caldera, R. (1979)). Derecho del Trabajo. 2ª ed. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.

Caldera, R. (1960). Derecho del Trabajo. 2ª ed. Tomo I, “El Ateneo” Editorial Argentina, enero.

Chalraud, R. (1975). El trabajo doméstico: bosquejo histórico-legal en relación con Venezuela. Mérida: Colegio de Abogados del Estado Mérida.

Cocorose, Doti, Fernández y Gómez (1999). El Derecho del Trabajo en Venezuela. En Monografías.com gcocorose@hotmail.com 1999 Lucas Morea/Sinexi S.A.

Cortinas de Nava, C. 2000. Comunicación de Riesgos para el Manejo de Sustancias Peligrosas con Énfasis en Residuos Peligrosos. Instituto Nacional de Ecología, México.

Cubas, R. (2003). Venezuela apuesta por una seguridad social pública y solidaria. Artículos de Opinión. Programa Venezolano de Educación- Acción en Derechos Humanos: todos los derechos para todos. Caracas, enero.

Finol, T. (2002). Matriz de Análisis. Modelo de Teresita Finol. Guía de Metodología. Universidad Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo.

Finol, T. y Nava, H. (1996). Procesos y Productos en la Investigación Documental. Editado Universidad del Zulia. Facultad Experimental de Ciencias. Zulia – Venezuela. Investigación Documental. Preparación y Presentación de Trabajos Escritos. Universidad del Zulia. Maracaibo.

Garay, J y Garay, M. (2006). Nueva Ley de Prevención del Trabajo. Ediciones Juan Garay, Edición y Distribución Corporación AGR, S.C., Caracas, Venezuela.

García, L. y Moreno, M. (1997). Términos y Condiciones. En Monografias.com mariaelena1313@hotmail.com. Lucas Morea / Sinexi S.A.

Grases, P. y Pérez, M. (1972). Testimonios sobre la formación para el trabajo, 1539-1970. Caracas: Instituto Nacional de Cooperación Educativa.

Grisante, H y Grisante, A. (1998). Manual de Derecho Penal. (Parte Especial) Décima Segunda Edición, Editorial Vadell Hermanos, Caracas.

Guisante, A. y Landaeta, M. (1895). La libertad de los esclavos en Venezuela. Caracas: Imprenta Bolívar

Hiba, J. (2004). Los Accidentes de Trabajo no son cosa del Destino y se debe Prevenir. Noticias Gremiales de Enrique Dichiera y Carlos Chichizola. Abril 2004.

Jiménez, L. (1980). La Ley y el Delito. Décima Primera Edición, Editorial Sudamérica, Buenos Aires.

Martínez, D. (2003) El Registro de Infortunios Laborales. El Rol de la información en la prevención y reparación de los accidentes y enfermedades profesionales E-mail: martinez@srt.gov. <http://www.monografias.com/trabajos14/registros-laborales/registros-laborales.shtml>

Moreno, M. (2003) Sistema de Seguridad Social E-mail: mariaelena1313@hotmail.com www.monografias.com/trabajos13/segsocdf/segsocdf.shtml - 83k

Narváez, A. Accidentes de Trabajo en Venezuela Escuela de Economía/Fundaeconomía UCV E-mails: anarvaez@nebli-na.reacciun.ve. arlan@sagi.ucv.edu.ve.

Parra, F. (1975). Antecedentes de la Ley del Trabajo de 1928. Maracaibo: Universidad del Zulia.

Pérez, M. (1963). El artesanado: la formación de una clase

media propiamente americana (1500-1800). Caracas: Academia Nacional de la Historia.

Quisbert, E, Machicado, J (2006). Análisis del concepto del delito. <http://ermoquisbert.tripod.com>

Rivas, J. (1965). Antecedentes coloniales de nuestra legislación laboral. Mérida: Universidad de Los Andes.

Sabino, C. (1997). La Seguridad Social en Venezuela. sabino@telcel.net.ve www.analitica.com/archivo/vam1997.05/pint2.htm - 17k

Sainz, C. (2005). Responsabilidad Patronal Accidentes y Enfermedades Profesionales. La Victoria-Venezuela. Editorial Cedil.

Samudio, E. (1988). El trabajo y los trabajadores en Mérida colonial: fuentes para su estudio. San Cristóbal: Universidad Católica del Táchira.

Zaffaroni, E. (2000). Derecho Penal. Parte General (Primera Parte, Capítulos V al IX)

LEGISLACION:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial bajo el N° 5453, extraordinario, del 24 de marzo de 2000.

Código Penal Venezolano, publicado en Gaceta Oficial bajo el N° 5494, extraordinario, del 20 de octubre de 2000.

Ley Contra La Corrupción, Gaceta Oficial extraordinaria N° 5637 de fecha 07 de abril de 2003, Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio de 2005, Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 3850 Extraordinaria de fecha 18 de junio de 1986, Venezuela.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N°

5199, extraordinario, de fecha 30 de diciembre de 1997.

Norma Venezolana COVENIN 2270:1995. Comités de Higiene y Seguridad Industrial. Integración y Funcionamiento. (2da revisión).

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en Gaceta Oficial bajo el N° 37600 del 30 de diciembre de 2002.

Ley Orgánica del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial bajo el N° 5152, extraordinario del 19 de junio de 1997.

Contenido

AGRADECIMIENTO	5
CAPÍTULO I: FUNDAMENTACIÓN	9
Objetivos de la Investigación	15
Justificación de la Investigación	16
Delimitación de la Investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
Antecedentes de la Investigación	18
Bases Teóricas	24
La Seguridad Social	24
La Seguridad Laboral	31
Prevención	35
Condiciones de Trabajo	37
Medio Ambiente de Trabajo	38
Análisis de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales	39
La Doctrina de la Responsabilidad Delictual	43
La Doctrina del Riesgo Profesional	44
La Doctrina de la Responsabilidad Objetiva	44
La Teoría del Delito	44
Definición del Delito	45
Elementos de la Teoría del Delito	52
La Acción Típica.	52
La Antijuricidad.	55
La Culpabilidad	56
La Punibilidad	58
Bases Normativas	60
Normas Internacionales del Trabajo en Materia de Se- guridad y Salud y Condiciones de Trabajo: Principios Fundamentales.	65
Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de Seguridad Social Ratifica- dos por Venezuela.	70

Sistemas de Categorías	73
Cuadro N° 1	73
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	77
Tipo y Nivel de Investigación	77
Diseño de Investigación	78
Cuadro N° 2	81
Diseño de Investigación	81
Definición de Categorías	83
Definición de Sub-Categorías	84
Procedimiento de la Investigación	88
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	91
Resultados y Discusión	91
Cuadro N° 4	100
Convenio 42 sobre las Enfermedades Profesionales, 1934	100
CONCLUSIONES	125
LIMITACIONES	128
RECOMENDACIONES	128
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	137

Este libro fue diseñado y exportado para su publicación en AMAZON por SULTANA DEL LAGO EDITORES, en los talleres gráficos del poeta Luis Perozo Cervantes, en Maracaibo, estado federal del Zulia, en el continente americano, del planeta tierra; a los 4 días del mes de junio de 2023, el mismo día pero de 1930 en que nació el ex-gobernador del Zulia Omar Baralt Méndez.