

Recibido: 05/03/2024
Aceptado: 20/03/2024

**DISPOSICIONES DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO EN
MATERIA DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES OCASIONADAS POR
AGENTES FÍSICOS Y QUÍMICOS.**

Provisions of the Venezuelan legal system regarding occupational diseases caused
by physical and chemical agents.

Bustamante, Virginia

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín
vbustamanteseijo@gmail.com
ORCID: <https://Orcid.org/0009-0005-6523-003>

Bustamante, Alejandra

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín
Alejandrabustamanteseijo18@gmail.com
ORCID: <https://Orcid.org/0009-0002-8146-2970>

Mier, Cristina

ORCID: <https://Orcid.org/0009-0003-1424-3222>
Venezuela

RESUMEN

El objetivo general del presente estudio consistió en analizar las disposiciones del ordenamiento jurídico venezolano en materia de enfermedades ocupacionales ocasionadas por agentes físicos y químicos. Para ello se desarrolló una investigación documental, con un diseño no experimental, cuya población estuvo conformada por el conjunto de fuentes doctrinales relacionadas con la temática abordada. La recolección de datos se realizó a través de la observación documental con la matriz de análisis de las categorías, a los cuales se aplicó un examen crítico – comparativo, concluyéndose que las disposiciones del ordenamiento jurídico en materia de enfermedades ocupacionales no sólo es importante dentro del aspecto legal, puesto que en la medida como se desarrollen las teorías y principios, basadas en la responsabilidad patronal resulta independiente de la culpa o no del patrono y del trabajador; asimismo se basa en elemento riesgo, la vinculación de conexión entre el hecho y el agente, que resulta en un daño, lo cual constituye un deber de resarcimiento del patrono frente al trabajador, cuya responsabilidad se subroga en el sistema de seguridad social.

Palabras clave: Agentes físicos y químicos, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the provisions of the Venezuelan legal system regarding occupational diseases caused by physical and chemical agents. For this purpose, a documentary investigation was developed, with a non-experimental design, whose population was made up of the set of doctrinal sources related to the topic addressed. Data collection was carried out through documentary observation with the analysis matrix of the categories, to which a critical - comparative examination was applied, concluding that the provisions of the legal system regarding occupational diseases are not only important within the legal aspect, since to the extent that the theories and principles based on the employer's responsibility are developed, it is independent of the fault or not of the employer and the worker; It is also based on the risk element, the connection between the event and the agent, which results in damage, which constitutes a duty of compensation of the employer to the worker, whose responsibility is subrogated to the social security system.

Key Words: Physical, chemical and biological agents, work accidents, occupational diseases.

INTRODUCCIÓN

En la estructura tradicional del Derecho del trabajo, existen una serie de disposiciones del ordenamiento jurídico venezolano en materia de enfermedades ocupacionales ocasionadas por agentes físicos, químicos y biológicos, lo cual se considera como un aporte fundamental en el área legal y procedimental que sustenta las instancias del trabajo, organismos esenciales en la aplicación del Derecho Laboral.

No obstante, se contraponen los datos establecidos por Maul (2019), en la cual se establece el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente cobra más de dos millones de vidas y parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo. El número de accidentes de trabajo se ha estabilizado en muchos países industrializados, mientras que aumenta en países de Asia y América Latina.

Es así como el objetivo de las acciones en prevención de riesgos laborales es proteger la salud de los trabajadores, en su ejercicio profesional y en el ambiente de trabajo, evitando los riesgos derivados de las condiciones que puedan implicar accidentes o enfermedades profesionales.

De acuerdo a ello, la salud ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, constituye una estrategia de lucha contra la pobreza, sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los

trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos profesionales causados por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas.

Siguiendo el mismo orden de ideas, los accidentes son sucesos vitales imprevistos e inesperados que interrumpen en forma súbita y generalmente traumática el curso de la vida normal de un individuo, afectando predominantemente a personas jóvenes, sanas, en plena actividad productiva y especialmente a hombres más que a mujeres.

Por ello, los riesgos laborales son inherentes a la industria y a las empresas en mayor o menor grado, cada puesto de trabajo está supeditado a una variedad de riesgos distintos de otros puestos en la misma empresa, por lo que la tendencia es la creación de planes de identificación de los tipos de riesgos presentes o latentes tanto en lo específicos de cada puesto de trabajo como de la empresa en global.

La enfermedad ocupacional en Venezuela, encuentra su basamento jurídico en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (2005), los reglamentos de las mismas, así como, otras normas legales, los Convenios suscritos y ratificados por el país.

Para poder tener un buen manejo del riesgo, es de vital importancia el conocer los diferentes riesgos a los cuales se puede ver expuesto el trabajador, los agentes que los ocasionan y los modos de erradicación o disminución de los mismos. Cabe resaltar, que, en una misma empresa, faena o explotación, pueden coexistir varios tipos de riesgos, por lo que, el trabajador puede estar expuesto a uno o varias de ellas, e inclusive, los riesgos varían tomando en cuenta el tipo de labor desempeñada.

La seguridad social: un derecho constitucional, público y de carácter no lucrativo.

La Ley del Trabajo de 1936 consagraba un régimen de riesgos laborales teniendo ligeras modificaciones en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012). Paralelamente a la legislación Laboral, en 1940, fue dictada la primera Ley del Seguro Social Obligatorio, la cual tuvo su aplicación a partir de 1944 cuando fue creado el Instituto Central de los Seguros Sociales, en esta ley su cuanto operacional era muy limitada y se reducía la asistencia médica e indemnizaciones diarias hasta veintiséis semana consecutivas, y prestaciones en dinero (pensiones) en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que originaban invalidez, incapacidad parcial o muerte.

En 1966 se promulgó la Ley del Seguro Social (LSS) en la cual se eliminó la discriminación entre los asegurados de acuerdo al salario y se introdujeron nuevos beneficios, entre ellos, pensiones de vejez, y asignación por nupcias, incrementándose además, la duración de las indemnizaciones por incapacidad temporal hasta por un cincuenta y dos semanas consecutivas, susceptible de prórroga.

En este sentido, la protección frente a los riesgos laborales se encuentra regulada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) la cual consagra el trabajo como un derecho social. Asimismo, consagra en sus artículos 83, 84, 86, 87 89, que la salud es un derecho social fundamental, estableciendo que todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, por lo que, el Estado deberá garantizarlo, así como, está en la obligación de cumplir con las medidas sanitarias que disponga la ley, convenios, tratados internacionales suscritos y ratificados por Venezuela

La seguridad social es un derecho constitucional, público y de carácter no lucrativo, con la finalidad de garantizar protección ante la ocurrencia de cualquiera de las contingencias, dentro de las cuales se encuentran las ocasionadas por enfermedades ocupacionales.

El Artículo 87 CRBV establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de ese derecho...” Asimismo, establece que todo patrono garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad e higiene y un ambiente de trabajo adecuado, adoptado condiciones y creando instituto que permitan el control y la promoción de las condiciones

Con posterioridad se dio un gran paso con en materia de prevenciones y reparación de riesgos laborales con la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Gaceta oficial N 38236, de fecha 26 de julio de 2005, Capítulo I Del objeto y Ámbito de Aplicación de esta Ley. Esta ley regulará el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrante del Sistema Prestacional de Previsión Social del nuevo Sistema de Seguridad Social, el cual sustituirá las prestaciones correspondientes a los riesgos laborales pagaderos por el seguro social y también los infortunios de trabajo establecidos en la LOTT.

La LOPCYMAT en su Artículo 53, consagra el derecho que tiene el trabajador a no acatar las instrucciones impuestas por el patrono, que puedan ser un peligro para su

seguridad o su salud, a la preservación de la seguridad de la empresa, o cuando fueren incompatibles con su dignidad. El trabajador deberá manifestar su decisión al patrono y ratificarlo mediante escrito al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa y al delegado de prevención.

Cabe destacar, que la legislación venezolana en la materia, dispone que las ausencias de un trabajador como consecuencia de un riesgo laboral. Una vez verificado o diagnosticado una enfermedad profesional validado por el médico del instituto nacional de prevención salud y seguridad laborales nace la discapacidad temporal del trabajador, la cual se atribuye al trabajador una suspensión de la relación de trabajo que puede permanecer hasta 12 meses continuos artículo 94 LOTTT.

Asimismo, la Ley Orgánica de Prevención y Condición de Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT) establece en el Artículo 79 que previa evaluación por el INPSASEL, el trabajador podrá permanecer en estas condiciones hasta por el tiempo de doce meses, en el cual, no podrá ser despedido.

En lo relacionado a los deberes del patrono en materia de prevención y seguridad, ésta se basa en el garantizar a sus trabajadores, condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en los tratados internacionales suscritos por Venezuela, en la Ley Orgánica de Prevención del Medio Ambiente de Trabajo, en Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras y en las demás disposiciones establecidas en Leyes, Reglamentos, Convenios Colectivos de Trabajo (155), así como en las cláusulas de los contratos celebrados con sus trabajadores.

Es importante señalar, que son obligaciones del patrono el garantizar a sus trabajadores el ejercicio de sus derechos, especialmente en la materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en cuanto a las condiciones, en las cuales, se debe prestar la labor, así como, el suministrarles los implementos o herramientas para efectuar el trabajo, las cuales deben cumplir con las medidas mínimas de seguridad, adiestrarlos para la labor a desempeñar, suministrar los equipos de protección personal acordes con el tipo de riesgo al que se expone o expondrá el trabajador, entre otras. Tiene, asimismo, el deber de reubicar al trabajador en su puesto de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

Todo empleador debe registrarse en la Tesorería Nacional y afiliar a sus trabajadores dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de su relación de trabajo

en Sistema de Seguridad y Salud y a cotizar al Régimen Prestacional y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el deber de informar a la Tesorería Nacional la suspensión y terminación de la relación de trabajo dentro de los tres días siguientes.

Es obligación del patrono, so pena de sanción por su omisión, el notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualquier otra condición patológica que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto, dentro del lapso de 24 siguientes al diagnóstico de la enfermedad ocupacional.

Igualmente, es obligación del patrono el elaborar con la participación de los trabajadores, el Programa de Seguridad y salud en el Trabajo de la empresa, políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como, planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos, entre otros.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que el empleador tiene la obligación de la protección de la vida y salud de sus trabajadores, en toda la empresa, establecimiento, explotación o faena y por lo cual está en la obligación de implementar programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a los procesos. Estas obligaciones son extensibles a los trabajadores contratados en forma temporal, intermediarias y contratistas.

El Artículo 53 LOPCYMAT dispone dentro de los derechos que gozan los trabajadores el derecho de ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que estas se van a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, al igual, que de los daños que las mismas puedan causar a su salud, asimismo, el derecho a no ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres, y el derecho a denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo, bien sea a su supervisor inmediato o a las autoridades competentes.

En lo concerniente a los derechos de los patronos, consagrados en el Artículo 56 LOPCYMAT, se encuentran el exigir a sus trabajadores el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de previsión, también, el consultar con los trabajadores y con sus organizaciones, al igual que al Comité de Seguridad y Salud Laboral antes de ejecutar medidas que prevean cambios en la organización de trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente del trabajo.

Todas las acciones que el trabajador intente por “indemnizaciones de daños ocasionados por accidentes o enfermedades profesionales” prescribirán a los cinco años contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral, o de la certificación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad por parte de la unidad técnico administrativa del Instituto Nacional de Previsión, Salud y Seguridad laborales.

Cabe asimismo resaltar, que la LOPCYMAT le da el carácter de documento público al informe que proviene del Instituto Nacional de Previsión, salud, seguridad laboral, que califica el origen del accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, con los motivos, causas de un accidente de trabajo, de una enfermedad ocupacional con motivos, causas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

Convenios OIT sobre seguridad y salud en el trabajo.

Las normas internacionales de trabajo nacen con la finalidad de lograr armonizar las legislaciones laborales a nivel mundial, y que son aquellas que buscan establecer las mínimas condiciones en las cuales se debe prestar el servicio, para lograr de este modo proteger a los trabajadores sin discriminación alguna por raza, credo o condición social, garantizándoles beneficios y condiciones de seguridad, libertad, igualdad, salud y dignidad en el trabajo.

En relación a la materia de seguridad y salud en el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha creado un conjunto de normas internacionales de trabajo, a través de los convenios y recomendaciones, con la finalidad de garantizar condiciones de seguridad y salud adecuados para el buen desarrollo de las actividades y en la búsqueda de preservar la salud e integridad física, psíquica y mental de los trabajadores.

La República Bolivariana de Venezuela, hasta la presente fecha, ha suscrito y ratificado tres (7) convenios OIT (1981), de los cuales solamente cuatro (4) tienen el status de actualizados, dos (2) pendiente por revisión y uno (1) objeto de solicitud de información, asimismo, existe la posibilidad que se ratifique once (11) convenios y no ha procedido a denunciar ninguno convenio en la materia.

Los Convenios suscritos y ratificados por Venezuela son: Convenio cerusa (pintura) de 1921, pendiente por revisión, Convenio 45 sobre el trabajo subterráneo en minas (mujeres) de 1935, Convenio 81 sobre la inspección del trabajo de 1947, Convenio 120 sobre la higiene (Comercio y Oficina) de 1964, Convenio 139 sobre el cáncer profesional de 1974, los tres (3) actualizados, Convenio 127 sobre peso máximo, y el Convenio 155

sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, cuyo status es actualizado. A los efectos de la presente investigación, se estudiarán los convenios OIT (1981) que para la fecha tengan el status de actualizados.

El Convenio 120 sobre la higiene en las oficinas y comercio, ratificado por Venezuela el tres (03) de junio de 1971, se aplica, de conformidad con el artículo 1 de dicho convenio, a los establecimientos de comercio, así como también a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina; y al personal que realice principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina, en otros establecimientos, instituciones o servicios bien sea en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, siempre y cuando, estos no se encuentren sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene de este tipo de actividad.

En lo relacionado con las condiciones en las cuales se debe efectuar este tipo de labores, este convenio estipula que los locales utilizados por los trabajadores deben cumplir con ciertos requisitos, dentro de los cuales se encuentran el que sean mantenidos en buen estado, ordenados y limpios, con una adecuada y suficiente ventilación, bien sea natural o artificial, o ambas inclusive, siempre y cuando las mismas provean aire puro o purificado y con una temperatura lo más agradable y estable posible, según las circunstancias, así como, con iluminación apropiada y suficiente, preferiblemente utilizando la luz natural. En los casos de locales subterráneos o sin ventanas, se deberán ajustar a normas de higiene adecuadas.

El Convenio 120 también dispone que, tanto los locales de trabajo como los puestos de trabajo, deben estar instalados de manera que no produzca un efecto nocivo en la salud de los trabajadores, por lo que, el patrono deberá proveer a sus trabajadores de asientos adecuados y suficientes a disposición de sus trabajadores para su uso racional y razonado, así como, otros artículos necesarios para el buen desenvolvimiento de sus labores.

Para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, o bien para que puedan dejar las prendas que no vistan durante el trabajo, en las instalaciones donde realicen sus actividades el patrono deberá proveer de un sitio adecuado para tal efecto, al igual que instalaciones sanitarias, en número suficiente y manteniéndolos en condiciones satisfactorias de salubridad, con el fin de evitar infecciones, contaminaciones, entre otras. Del mismo modo, el patrono tiene la obligación de suministrarles a sus trabajadores de agua potable.

En cuanto a las medidas para evitar el riesgo por agentes físicos, químicos y biológicos, el convenio 120 dispone como principios generales el que, los trabajadores se encuentren protegidos contra las sustancias o los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o nocivos para la salud de los trabajadores, por lo que, la autoridad competente del país que suscriba y ratifique el convenio, prescribirá la utilización de equipos de protección personal, cuando la naturaleza del trabajo así lo exija. Igualmente, el patrono deberá reducir con medidas apropiadas y practicables, y en todo lo que sea posible, los ruidos y las vibraciones que puedan afectar, de manera nociva, la salud de los trabajadores.

Por último, el Artículo 19 del Convenio 120 de la OIT (1981) señala que:

Todo establecimiento, institución, servicio administrativo, o secciones de ellos a que se aplique el presente Convenio deberá poseer, según su importancia y según los riesgos previsibles, lo siguiente:

- a) una enfermería o un puesto de primeros auxilios propio;
- b) una enfermería o un puesto de primeros auxilios común con otros establecimientos, instituciones, servicios administrativos, o sus secciones; o c) uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios.”

El Convenio 139 sobre el cáncer profesional de 1964, el cual fue ratificado por nuestro país en fecha cinco (05) de julio de 1983, establece un conjunto de obligaciones para los países miembros que ratifiquen dicho convenio. Dentro de estas obligaciones se encuentra el determinar periódicamente las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará sujeto a autorización y control o prohibidos, tomando en consideración, las recomendaciones que sobre la materia pueda establecer la Organización Internacional de Trabajo. En aquellos casos en que existan prohibiciones, las excepciones a las mismas, solamente concederse mediante autorización que especifique las condiciones que deban cumplirse para su uso.

Los países miembros que ratifiquen el convenio, deberán prescribir las medidas que deban tomarse para proteger a los trabajadores contra riesgos de exposición a las sustancias o agentes cancerígenos, procurando por todos los medios, que se sustituyan las sustancias y agentes cancerígenos por sustancias o agentes no cancerígenos, o por sustancias menos nocivas para los trabajadores expuestos a las mismas.

Para determinar y elegir la sustancia o agente de sustitución se considerarán las propiedades cancerígenas, tóxicas, entre otras. En aquellos casos en los que, por la actividad que se desarrolle, existan trabajadores expuestos a las sustancias o agentes

cancerígenos, el patrono deberá reducir al mínimo compatible con la seguridad, el número de trabajadores expuestos, así como también, la duración y los niveles de dicha exposición.

El Artículo 4 del Convenio establece que el país miembro que ratifique el mismo, está en la obligación de adoptar medidas para que los trabajadores que han estado, están o correr el riesgo de estar expuestos a sustancias o agentes cancerígenos, reciban toda la información disponible sobre los peligros a los cuales están expuestos, así como, sobre las medidas que hayan de aplicarse en tales casos; asegurando que se les proporcionen a los trabajadores de los exámenes médicos o investigaciones de orden biológico o de otro tipo, que sean necesarios para evaluar la exposición o el estado de salud con relación a los riesgos profesionales, bien durante como después de la relación de trabajo.

En materia de exposición a agentes o sustancias cancerígenas, el convenio obliga a los países que lo ratifiquen a que establezcan en su legislación, las medidas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el convenio, así como, el determinar el organismo encargado de vigilar su cumplimiento y el proporcionar los servicios de inspección apropiados.

En la legislación venezolana existen un conjunto de normas relacionadas con el tema, especialmente las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), y su Reglamento, Ley sobre sustancias, materiales y desechos peligrosos (2001), el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y su reglamento parcial,

El Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, ratificado en fecha veinticinco (25) de junio de 1984, se aplica a todas las ramas de actividad económica, salvo aquellas, que por la particularidad de la actividad desarrollada, sea difícil su aplicación, como por ejemplo, el caso de los trabajadores del mar, del transporte terrestre o aéreo. Esta exclusión es potestativa de cada país miembro.

Dentro de las disposiciones más importantes establecidas en el convenio se encuentran, en cuanto a los empleadores el que, se les exija, en la medida razonable y factible, el garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo para la salud y la seguridad de sus trabajadores

Del mismo modo, deben garantizar a los trabajadores que los agentes y las sustancias químicas, biológicas o físicas que estén bajo su control no impliquen riesgos para la salud de los mismos, o en su defecto, que apliquen las medidas necesaria para la

protección adecuada de los trabajadores, por lo que, de ser necesario, deberán suministrar las ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida factible y razonable, los riesgos de enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), establece dentro de su articulado lo estipulado en este convenio, especialmente en el Título IV sobre los deberes y derechos, tanto en su Capítulo I sobre los deberes y derechos de los trabajadores, como en el Capítulo II con relación a las obligaciones de los empleadores y los derechos de los mismos, e igualmente, en el Título V sobre la Higiene, la Seguridad y la Ergonomía y en el reglamento de la ley.

El Artículo 19 del Convenio 155 señala que:

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

a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;

b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;

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

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

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

Es importante señalar, que de conformidad con el Artículo 21 del precitado Convenio las medidas adoptadas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, deben ser sufragadas por el patrono, por lo que, no pueden, bajo ninguna circunstancia ser una carga financiera para los trabajadores, por lo que, está prohibido, el que el patrono cobre o

descuento del salario de sus trabajadores, por ejemplo, por concepto de suministro de equipos de protección personal.

El Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, de 1947 y ratificado por Venezuela en 21 de julio de 1967, que versa sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio, en el cual se establece que, el sistema de inspección, estará encargado principalmente de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores, debiendo facilitar tanto a los trabajadores como a los patronos, la información técnica necesaria para cumplir con dichas disposiciones.

Del mismo modo, en el Convenio se establece que es función de los inspectores el poner en conocimiento de la autoridad competente de las deficiencias o los abusos que, en el ejercicio de sus funciones observe y que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Los inspectores encargados de inspeccionar (valga la redundancia) los lugares y las condiciones de trabajo, en el ejercicio de sus funciones deberán estar autorizados para entrar libremente y sin previa notificación y a cualquier hora, en los establecimientos de trabajo, proceder a realizar cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para verificar que se estén cumpliendo las disposiciones legales, realizando interrogatorios al empleador o al personal de la empresa sobre asuntos relativos a la aplicación de la legislación.

También, el exigir la presentación de libros, registros u otro documento, que, en materia de condiciones de trabajo, deba llevar el empleador, tomar o sacar muestras de sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique la razón por la cual han sido tomados, entre otros.

Igualmente, los inspectores estarán facultados para tomar cualquier medida a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o en los métodos de trabajo que, según su criterio, constituyan razonablemente un peligro a la seguridad o salud de los trabajadores, e inclusive, medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores, pudiendo también, establecer las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo prudencial para que se proceda al cumplimiento de las disposiciones legales.

En la legislación venezolana en materia de seguridad y salud en el trabajo, el organismo administrativo con competencia en el área es el Instituto de Nacional de

Previsión, salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) quien es el encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre seguridad y salud, consagradas en la Ley Orgánica de Previsión, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de conformidad con los Artículos 17 y 18 de la ley.

Dentro de los Convenios con posibilidades de ratificación se encuentran el Convenio 115 sobre la protección contra las radiaciones, de 1960, Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación de aire, ruido y vibraciones), de 1977, Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, de 1985, Convenio 162 sobre el asbesto, de 1986, Convenio 167 sobre la seguridad y salud en la construcción, de 1988, Convenio 170 sobre los productos químicos, de 1990, Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, de 1993, Convenio 176 sobre seguridad y salud en las minas, de 1995, Convenio 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura, de 2001, Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 2006, y el Protocolo 155 de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981.

Se puede concluir en este punto que, el ordenamiento jurídico venezolano, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se encuentra en armonía con las normas internacionales de trabajo, emanadas de la Organización Internacional del Trabajo y, aun cuando, no ha suscrito todos los convenios en el tema, se puede considerar que la legislación venezolana en materia de seguridad y salud en el trabajo, es una de las más avanzadas en Latinoamérica.

Doctrina judicial dominante sobre enfermedades ocupacionales

La jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo de Justicia en esta materia y, específicamente, en lo concerniente a la responsabilidad derivada de la ocurrencia de los riesgos del trabajo, acoge de manera expresa la Teoría de la Responsabilidad Objetiva, también conocida como Teoría del Riesgo Profesional, al considerar que existe en la legislación laboral venezolana, específicamente en el Artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo, una presunción *juris et de jure* de culpa del patrono, partiendo de la premisa que según Camba (2010), la actividad industrial expone al prestador de los servicios a ciertos riesgos para que aquel recoja un provecho de esa producción.

En este sentido, la responsabilidad patronal resulta independiente de la culpa o no del patrono y el trabajador, asimismo se basa en el elemento riesgo y la vinculación de conexión entre el hecho y el agente, que resulta en un daño, lo cual constituye un deber de

resarcimiento del patrono frente al trabajador, cuya responsabilidad se subroga en el sistema de seguridad social.

Cabe anotar que igualmente ha sostenido la jurisprudencia venezolana es procedente la reclamación por daño material y moral, de conformidad con el Código Civil (1982), que por no ser realmente cuantificable, ni mucho menos tarifada por la Ley, queda a la libre estimación del Juez sentenciador fijar la cuantía del resarcimiento, por ello al momento de decidir tiene que hacerlo con base en principios como la equidad, y otros aspectos como la importancia del daño causado, el grado de culpabilidad de la víctima y la escala de sufrimientos morales por los cuales atraviesa el trabajador afectado, todo ello, sin perjuicio de la responsabilidad penal a la que pudiere haber lugar.

No obstante, el criterio que prevalece en el Máximo Tribunal de Justicia establece que la responsabilidad del patrono en la reparación del daño moral es objetiva, aunque no haya habido culpa en el acaecimiento del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, bastará simplemente que se demuestre el hecho generador del daño, lo que ha sido denominado indemnización de Daño Moral por Equidad.

Así las cosas, el trabajador que sufra un accidente o enfermedad ocupacional, deberá demandar las indemnizaciones que le correspondan por ante los Tribunales del Trabajo, ya sea por la responsabilidad objetiva prevista en la LOTT (2012), por daños materiales tarifados y daño moral, como por la indemnización establecida en la LOPCYMAT (2005), así como también, si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionadas.

En cuanto a la carga de la prueba, en los casos en que se demande indemnizaciones provenientes de accidentes y enfermedades profesionales, es importante determinar la calificación jurídica de la acción: a) Si se trata de un reclamo de indemnizaciones fundadas en el artículo 1185 del Código Civil Venezolano (1982), referido a la Responsabilidad Subjetiva, o b) Si se trata de la solicitud de indemnizaciones fundada en el artículo 1193 del Código in comento (Responsabilidad Objetiva por guarda de cosas).

Referido al caso de la Responsabilidad Subjetiva el actor debe probar los extremos que conforman el hecho ilícito del patrono de acuerdo a lo establecido en el Artículo 1354 del Código Civil Venezolano, que el accidente se produjo por: Intención, Negligencia o Imprudencia del empleador.

Asimismo, referido al caso de la Responsabilidad Objetiva por Guarda de Cosas, el Artículo 1193 del Código Civil Venezolano establece que si el trabajador demanda la

indemnización de daños materiales o morales, debe el patrono demostrar como guardián de la cosa, que dicho infortunio se originó por: Fuerza Mayor, por el Hecho de un Tercero, o por el Hecho de la Víctima.

METODOLOGÍA

La investigación según el propósito fue de tipo aplicado, el nivel de investigación para este caso fue explicativo y causal, identifica la causa y efecto o resultado, así como factores, variables o conceptos intervinientes o moderadores, asimismo; el diseño permitió manipular la variable independiente según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en relación con la dependiente y su implicancia, para este estudio fue importante trabajar las Disposiciones del ordenamiento jurídico venezolano en materia de enfermedades ocupacionales ocasionadas por agentes físicos, químicos y biológicos.

Se utilizó el método científico según Sánchez et al (2018), “método de conocimiento que integra la inducción y la deducción, con la finalidad de construir conocimiento teórico y aplicado”, lo que permitió los procedimientos a lo largo de la investigación, además; se utilizó el método específico hipotético deductivo para la obtención de información determinada a partir del planteamiento de los objetivos, que fue trabajado en estricta relación con los resultados obtenidos, según los grupos de la muestra materia de investigación.

RESULTADOS

De lo analizado anteriormente sobre las Disposiciones del ordenamiento jurídico venezolano en materia de enfermedades ocupacionales ocasionadas por agentes físicos y químicos, para lo cual se estudiaron las teorías de diversos autores expertos en el área, donde se concluye que las enfermedades ocupacionales o enfermedades de trabajo, son aquellas que se pueden adquirir a causa o como consecuencia de la labor que se realiza en una determinada empresa o por cuenta propia.

Por tanto, la aplicación de cualquier conocimiento científico puede tener consecuencias imprevisibles para la humanidad, por considerar la salud como un derecho social fundamental, basada en los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad.

CONSIDERACIONES FINALES

En el desarrollo de la protección a la seguridad ocupacional, tan importante son los derechos como las obligaciones que se generan, tanto para los trabajadores como para los

empleadores, por lo que la seguridad ocupacional es una obligación de todos aquellos que participan en la relación laboral, en la expresión social del trabajo digno.

De ahí que la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto amplio de deberes y obligaciones empresariales y más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas.

No obstante, a las Disposiciones del ordenamiento jurídico venezolano en materia de enfermedades ocupacionales ocasionadas por agentes físicos y químicos, se concluye que actualmente, la protección frente a los riesgos laborales se encuentra regulada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), la cual consagra el trabajo como un derecho social. Asimismo, consagra en sus artículos 83, 84, 86, 87 89, que la salud es un derecho social fundamental, estableciendo que todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, por lo que, el Estado deberá garantizarlo, así como, está en la obligación de cumplir con las medidas sanitarias que disponga la ley, convenios, tratados internacionales suscritos y ratificados por Venezuela.

Para garantizar el derecho a la salud, el Estado ha creado y estado ejerciendo la rectoría de un sistema público de salud integrado al sistema de seguridad social, donde se le dará prioridad a la protección de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando el tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad.

La seguridad social es un derecho constitucional, público y de carácter no lucrativo, con la finalidad de garantizar protección ante la ocurrencia de cualquiera de las contingencias, dentro de las cuales se encuentran las ocasionadas por enfermedades ocupacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial Nro. 38.426.

Camba, N (2010). *Análisis del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Regulación en el Ordenamiento Jurídico Venezolano*. Trabajo de Ascenso. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Maracaibo.

Congreso Nacional de la República de Venezuela. *Código Civil*. Gaceta Oficial Número 2.990, Extraordinario. Caracas, 26 de Julio de 1982.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República N°. 36.560.

- C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), (1964). (Núm. 120). International labor Organization.
- C139 - Convenio sobre el cáncer profesional (1974). (Ratificación registrada el 05-07-1983; Gaceta Oficial N° 32.731.
- C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (número. 45). (Entrada en vigor: 30 mayo 1937).
- C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio, 1947 (número. 81). (Entrada en vigor: 07 abril 1950).
- C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155). (Entrada en vigor: 11 agosto 1983).
- C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (número. 127). (Entrada en vigor: 10 marzo 1970).
- C13 - Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura (Entrada en vigor: 31 agosto 1923).
- C115 - Convenio relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960 (número. 115). (Entrada en vigor: 17 junio 1962).
- C148 - Convenio sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar del trabajo, 1977 (número. 148). (Entrada en vigor: 11 julio 1979).
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número. 161). (Entrada en vigor: 17 febrero 1988).
- C162 - Convenio sobre el asbesto en condiciones de seguridad, 1986 (número. 162). (Entrada en vigor: 16 junio 1989).
- C170 - Convenio sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, 1990 (número. 170). (Entrada en vigor: 04 noviembre 1993).
- C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (número. 174). (Entrada en vigor: 03 enero 1997).
- C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (número. 176). (Entrada en vigor: 05 junio 1998).
- C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (número. 184). (Entrada en vigor: 20 septiembre 2003).
- C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 187). (Entrada en vigor: 20 febrero 2009).
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (2012). Gaceta Oficial de la República Nro. 393.077.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República N°, 6.076 Extraordinario.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República N° 38.236 Extraordinario.

Maul, D (2019). La Organización Internacional del Trabajo. 100 años de Políticas sociales a escala mundial. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (1981). Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ginebra: OIT. Extraído el 03 de mayo de 2024 de la siguiente dirección electrónica: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C155>.

P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. (Entrada en vigor: 09 febrero 2005).

Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial de la República N° 38.596.