

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES PATRONALES FRENTE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES.

Prof. MARIO CASTILLO SERRANO

Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca – Universidad Complutense de Madrid.

*Profesor de Post-grado Universidad Santa María y Universidad Arturo Michelena.
Ex-jefe del Trabajo en el Estado Anzoátegui.*

1. Infracciones Administrativas en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- a. Infracciones Leves.
- b. Infracciones Graves.
- c. Infracciones Muy Graves.

2. Sanciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

- a. Criterios de Gradación.
- b. Reincidencia.
- c. Empresas Intermediarias, Contratistas y Subcontratistas.

3. Responsabilidades Indemnizatorias.

3.1. Contractuales.

- a. Responsabilidad Objetiva.
- b. Responsabilidad Subjetiva.

3.2. Extracontractuales.

- a. Responsabilidad Civil.

3.3. Responsabilidad Penal.

3.4 Eximentes de Responsabilidad.

4. Demanda Laboral Por accidentes de Trabajo o Enfermedad Ocupacional.

1. INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo¹ dedica un capítulo a las infracciones, dentro de las cuales se encuentran las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo y son definidas en la Ley (Art. 117 LOPCYMAT) como acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad, así mismo las tipifica en:

- a. Infracciones Leves.**
- b. Infracciones Graves.**
- c. Infracciones Muy Graves.**

Cada tipo de infracción genera una sanción impositiva (multa) la cual se incrementa en razón de la gravedad de la infracción

A continuación enumeraremos cada infracción, desde las leves hasta las muy graves haciendo un breve comentario a cada una de ellas.

Infracciones Leves

Las infracciones leves tal y como lo dispone el artículo 118 de la LOPCYMAT sancionará al empleador o empleadora con multas

¹ En lo adelante LOPCYMAT

de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto, Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias a que hubiere lugar. Las infracciones leves son:

1. No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras solicitada por los delegados o delegadas de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Conforme a esta infracción los patronos están obligados a ofrecer oportuna y adecuada respuesta a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud, sobre los planteamientos que estos realicen en materia de seguridad y salud. Los patronos deben instruir a sus departamentos de Recursos Humanos y de Seguridad Industrial a fines de que ofrezcan las respectivas respuestas. El patrono no podrá evadir respuestas o mantener hermetismo conforme a los planteamientos de los delegados de prevención, pues la Ley les otorga unas competencias de suma importancia en la materia de seguridad y salud.

2. No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las

áreas adyacentes a los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Hablar de saneamiento básico es referirnos directamente a limpieza, orden, higiene, mantenimiento de condiciones básicas de sanidad dentro del ente de producción. Esta infracción a traído varias discusiones en lo relativo a las áreas adyacentes, pues muchos han establecido que las áreas adyacentes son todas las áreas que se encuentren en las adyacencias de la empresa incluso las del vecino, llegando a afirmar que si el vecino por acción de sus actividades de producción incumpliendo con las normas de seguridad y salud produce alguna lesión a un trabajador de la empresa, tal situación la hace responsable. Pensamos que las adyacencias son las áreas que se encuentra adyacentes a la de entrada de la sede de la empresa, entiéndase jardines caminarias, aceras, pasillos que si bien no se encuentra dentro de las instalaciones físicas de la empresa son necesarias para accederlas. No es posible pensar que por la acción del vecino se deba responder, claro está si la acción del vecino pudiera perjudicar a los trabajadores de la empresa, se debe denunciar inmediatamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales² y a las instituciones de salud publica respectivas.

3. No lleve un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

² En lo adelante INPSASEL.

Es necesario llevar un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o su remodelación, a los fines de que los órganos de control tengan la posibilidad de verificar todo cambio de los medios y puestos de trabajo y su evolución.

4. No consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

En base a esta norma el patrono debe notificar a los representantes de los trabajadores y al comité de seguridad y salud antes de la ejecución de los cambios, esto a los fines de que la representación laboral y el comité de seguridad y salud tengan la posibilidad de revisarlos y hacer observaciones (siempre antes de su ejecución), pues si el patrono ejecuta los cambios y luego busca que los representantes y el comité validen tales cambios para cumplir con la formalidad, estaría incurriendo en la infracción.

5. Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y

los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

La participación de los trabajadores en la materia de seguridad y salud laboral es estrictamente necesaria a la luz de la nueva LOPCYMAT, por tales motivos los trabajadores y el comité de seguridad y salud deben tener participación directa en todos los planes normativos de la empresa en materia de seguridad y salud, la no participación de los trabajadores ni del comité, no solo hace incurrir al patrono en la infracción, sino, que los cuerpos normativos elaborados unilateralmente son inaplicables, lo que trae como consecuencia necesaria la nueva elaboración con la participación operaria.

6. No imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

La particularidad de esta infracción es que obliga a los patronos a impartir formación teórica y practica pero debe ser suficiente, adecuada y periódica, esto trae como consecuencia que se deben establecer parámetros de suficiencia, adecuación y periodicidad a los fines de no incurrir en la infracción.

7. No colocar de forma pública y visible en el centro de trabajo los registros actualizados de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.

Es necesario que el patrono publique dentro de las instalaciones de la empresa los registros de los índices de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, a los fines de que los trabajadores y los órganos de control puedan identificar los riesgos asociados a la producción que han generado accidentes o enfermedades.

Infracciones Graves

Las Infracciones Graves tal y como lo dispones el articulo 119 de la LOPCYMAT sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias. Las Infracciones Graves son:

1. No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia

con el Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma hace necesaria la implementación de un sistema de información constante que el patrono debe poner a disposición de sus trabajadores y debe ser constante en razón de que la norma establece no solo la creación del sistema sino la actualización del mismo, lo que trae como consecuencia el constante flujo de información en materia de seguridad y salud laborales que además debe estar en correspondencia con el sistema de información de la Seguridad Social.

2. No presente oportunamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma hace obligatoria la elaboración de un informe en el que se establezcan las medidas apropiadas e implementadas por el patrono para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo. En este sentido el patrono en base a la experiencia que deja la ocurrencia del accidente, diseñara e implementara las medidas tendentes a prevenir o evitar que ocurra otro accidente en las mismas circunstancias, pero además debe presentarlo oportunamente al INPSASEL oportunamente. No establece la norma el parámetro de oportunidad de la presentación del informe, sin embargo consideramos que luego de terminada la investigación del accidente y evaluadas sus causas el patrono

tendrá un lapso breve para presentar el informe, claro está todo dependerá del tiempo que requiera la investigación del accidente. Notamos de la redacción de la norma, que solo se refiere al accidente de trabajo y deja a un lado la enfermedad ocupacional.

3. No evalúe y determine las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma obliga al patrono a evaluar y determinar las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento, la evaluación y determinación de esas condiciones estarán sujetas a lo que disponga el reglamento o las normas técnicas quienes en definitiva desarrollaran el objetivo funcional de la norma.

4. No conceda licencia remunerada a los delegados o delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Es necesario que el patrono conceda las licencias remuneradas a los delegados y delegadas de prevención, principalmente para que estos puedan realizar sus funciones en pro de la seguridad y salud laboral. Consideramos que las licencias remuneradas deben ser solicitadas por escrito con la fundamentación de la actividad que realizaran los delegados o delegadas de prevención, es decir, en la solicitud deberán indicar las circunstancias de modo tiempo y lugar de las funciones o actividades que deban realizar, de manera que el patrono pueda tener conocimiento de ellas, pues recordemos que si el delegado o delegada en el curso de sus funciones sufre un

accidente o enfermedad ocupacional, serán considerados de trabajo y comprometerán la responsabilidad del patrono. Igualmente consideramos que la solicitud por escrito y fundamentada evitara el abuso de licencia o la solicitud de licencia ociosa o inoficiosa.

5. No diseñe o implemente una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Sencillamente impone al patrono el diseño y la implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo que debe estar adaptada a las regulaciones imperativas en esta materia. El diseño e implementación de esta política estará determinada por la actividad o sector del patrono. El cumplimiento de esta norma se verificará en las inspecciones que el INPSASEL realice a las empresas o establecimientos.

6. No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma impone tres (3) obligaciones concurrentes en relación a los programas de seguridad y salud en el trabajo, como lo son: **elaborar**, que trae consigo el origen del programa, su creación; **implementar**, además de elaborarlo debe implementarse, ponerse en practica desarrollarse en el curso de la actividad productiva; y **evaluar**, que obliga a una revisión constante de los programas a fines de verificar su implementación eficaz y su constante innovación y adaptación a la forma de producción.

7. No presente, para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta norma está íntimamente relacionada con la que le antecede, pues aquella se refiere a la acción del patrono con respecto a los programas de salud y seguridad en la actividad productiva y esta se refiere a que antes de su elaboración, implementación y evaluación debe presentarse como proyecto al INPSASEL para su aprobación. Consideramos que por técnica legislativa esta norma pudo estar fusionada con la anterior o por lo menos debió ir antes en el orden de enumeración.

8. No evalúe los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

La evaluación de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, es imperativa por ley, impone al patrono una obligación de ejecución constante a fines de mitigar los riesgos asociados a la producción, sin embargo es necesario esperar la reglamentación de la Ley a fines de verificar algún procedimiento de evaluación.

9. No mantenga un registro actualizado de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Tal y como se desprende de la norma, se impone mantener un registro actualizado de los niveles de peligrosidad, consideramos que la actualización debe ser constante tanto en el aumento como en la disminución de dichos niveles.

10.No incluya en el diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones peligrosas de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma a nuestra consideración regula al emprendimiento antes de convertirse en empresa productiva, pues establece la obligación de incluir en el diseño del proyecto de empresa (antes de ser empresa constituida) aspectos relacionados con la seguridad y salud. Esta norma se refiere a que en ese proyecto de empresa que se realiza para un emprendimiento de una actividad productiva que incluye: estudio de mercado, estudio de factibilidad, inversión, análisis financiero etc., debe incluirse un estudio o análisis de aspectos de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores que prestarán servicios en la empresa que se pretende crear.

11.No registre y someta a la aprobación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales los proyectos de alto niveles de peligrosidad, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma se refiere al registro y aprobación por parte del INPSASEL de los proyectos de altos niveles de peligrosidad, deslindándolos de los denominados niveles de peligrosidad a que se refiere el ordinal 9 del artículo 119 de la LOPCYMAT, pues debemos entender que son diferentes, en aquel se impone el registro de niveles de peligrosidad y en este se impone además del registro la aprobación por parte del INPSASEL, no de niveles de

peligrosidad, sino de altos niveles de peligrosidad. Consideramos que los altos niveles de peligrosidad aumentan los riesgos laborales, por esta razón deben ser aprobados por el INPSASEL.

12.No realice las acciones de control en el ambiente de trabajo cuando la concentración ambiental de la sustancia en cuestión o el nivel de intensidad del fenómeno físico sea superior al cincuenta por ciento (50%) del Nivel Técnico de Referencia de Exposición correspondiente, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma se refiere al control del ambiente de trabajo, a los fines de que el patrono controle los niveles de exposición de sustancias o fenómenos físicos cuando estos superen el cincuenta por ciento (50%) del nivel técnico de referencia de exposición. Es importante destacar que en el caso de los niveles de los fenómenos físicos como el ruido, los niveles de exposición aumentan de manera exponencial por lo que aplicar esta teoría del cincuenta por ciento (50%) sería inviable.

13.No permita u obstaculice a través de cualquier medio las elecciones de los delegados o delegadas de prevención.

Es muy clara la norma al imponer al patrono una limitación al obstaculizar las elecciones de los delegados o delegadas de prevención. Cuando la norma establece “a través de cualquier medio” se refiere a que la obstaculización no solo se puede dar de forma directa o por acción del patrono o sus representantes, sino también, por omisión o de forma indirecta.

14.No provea a los trabajadores y trabajadoras de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo con el Reglamento de la presente Ley y las convenciones colectivas.

La norma obliga a los patronos a proveer a sus trabajadores de implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo. Se refiere la norma a equipos e implementos de protección, no de prevención, entiéndase como equipos o implementos de protección: casco, botas, lentes, mascarillas etc., pues estos equipos protegen no previenen la ocurrencia del infortunio.

15.No permita que los trabajadores y trabajadoras acompañen a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Con respecto a esta norma debemos decir, que es importante la presencia del trabajador en la inspección, siempre que se trate de la inspección de su puesto de trabajo o de las áreas donde él o ella presta servicios, lo que no se puede permitir es que todos los trabajadores de la empresa suspendan sus actividades y acompañen a los inspectores del INPSASEL en su recorrido, pues así como el INPSASEL tiene derecho de hacer la inspección el patrono tiene derecho a producir y sobretodo cuando paga un salario a cambio de la prestación de servicios, recordemos el viejo

adagio que establece *“tus derechos llegan hasta donde comienzan los míos”*.

16.No realice periódicamente a los trabajadores y trabajadoras exámenes de salud preventivos, niegue el acceso a la información contenida en los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma impone al patrono la obligación de realizar los exámenes de salud preventivos, entiéndase exámenes pre-empleo, pre-retiro, pre-vacacional, post-vacacional y los periódicos necesarios para mantener un control de salud de los trabajadores atendiendo a la labores que se presten y al sector productivo a que pertenezca la empresa. En relación a la negativa a la información contenida en lo exámenes, consideramos que la norma contradice el secreto de los resultados de los exámenes que en definitiva es lo que contienen, pues el patrono no debe tener acceso a esa información, en tal sentido como puede negar el acceso a ella.

17.No desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.

Impone la norma el desarrollo de programas de educación y capacitación técnica para los operarios en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entiéndase que el patrono no solo debe educar y capacitar, sino, desarrollar los programas, al establecer el desarrollo de los programas impone la elaboración de los diseños curriculares y la dinámica académica que servirá de estructura y guía de la capacitación.

18.No desarrolle o mantenga un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

La norma es clara en obligar al patrono a elaborar y mantener un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales en el centro de trabajo, claro está hay que esperar las disposiciones reglamentarias para adaptar el sistema a dicha normativa.

19.No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma impone tres acciones a tomar por el patrono con relación a las condiciones de trabajo que puedan afectar la salud física y mental del trabajador. No se refiere la norma a las condiciones de trabajo en general, sino, a las condiciones que puedan afectar la salud, debemos entender que estas condiciones son las que implique un riesgo mayor al comúnmente aceptado, pues toda actividad productiva implica riesgos. En tal sentido consideramos que el legislador le pide al patrono en primer lugar que **identifique**, que investigue y detecte cuales son las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar la salud física y mental del trabajador, en segundo lugar que **evalúe**, que revise y analice cada condición o medio ambiente que pueda afectar la salud del trabajador y en tercer lugar, que las **controle**, es

decir, que las vigile y fiscalice a los fines de intervenirlas en cualquier momento que sea necesario.

20.No desarrolle programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

En este caso la norma a diferencia de lo dispuesto en los ordinales 5 y 6 del artículo 119 de la LOPCYMAT referidos a las políticas y los programas de seguridad y salud en el trabajo, se refiere al desarrollo de programas de promoción de la seguridad y salud, así como de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. La norma impone la promoción de la seguridad y la prevención dentro del sistema de producción, el patrono debe impulsar la promoción de contenidos sobre seguridad y salud publicitar dentro de la empresa las actividades tendentes a la seguridad y a la prevención, implementando una campaña dirigida a concientizar a los trabajadores sobre el cumplimiento de las normas, utilización de implementos de seguridad, protección y prevención de infortunios laborales.

21.No someta a consulta del Comité de Seguridad y Salud Laboral, regular y periódicamente, las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma engloba a las obligaciones impuestas en los ordinales 5,6 y 20 del artículo 119 de la LOPCYMAT, referidas a los programas, políticas y actuaciones en materia de seguridad y salud.

Consideramos que esta obligación pudo ser incluida en la redacción de los ordinales antes identificados (5,6 y 20). Si embargo es necesario entender que la elaboración de los programas políticas y actuaciones en materia de seguridad y salud, debe ser sometida a la consulta previa del Comité de Seguridad y salud Laboral, consideramos que con esta obligación el legislador le imprime al COSESAL mas poder de control sobre el cumplimiento de los deberes formales en materia de seguridad y salud.

22.No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo, así como no instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, como tampoco en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Consideramos que esta norma es repetitiva de normas anteriores pues todas la obligaciones impuestas en ella están bien determinadas en los anteriores ordinales que hemos comentado.

23.No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones peligrosas a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo

a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma impone la obligación de la notificación por escrito, es decir, de forma expresa, de los riesgos asociados a la producción, a los cuales el trabajador estará sometido en el curso de su labor.

24.No registre en el Sistema Único de Sustancias Peligrosas las sustancias que por su naturaleza, toxicidad o condición físico química, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Impone la norma la obligación del registro en un sistema único de registro, de las sustancias tóxicas o condiciones físico químicas que forme parte del proceso de producción.

25.Incumpla con el deber de información al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de la incorporación al centro de trabajo de empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas.

La norma obliga a informar tanto al COSESAL como al Servicio de Seguridad y Salud la incorporación en el centro de trabajo de empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas. Debemos puntualizar que para que sea posible informar sobre la incorporación de una subcontratista es necesario que la empresa principal o dueña de la obra o servicio imponga en el modelo contractual que la vincula con el contratista la obligación del contratista de informar la incorporación de un subcontratista, pues la

incorporación de un subcontratista dependerá del contratista y no del dueño de la obra o servicio.

Consideramos que el legislador pretende controlar a las empresas que por efecto de la descentralización productiva asuman labores tercerizadas y además imponer a la empresa principal la supervisión de las empresas contratistas o intermediarias en materia de salud y seguridad.

26. Se supere en el centro de trabajo los valores establecidos como Niveles Técnicos de Referencia de Exposición, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas, que puedan generar enfermedades crónicas que comprometan la capacidad de trabajo o daños graves a la seguridad y salud del trabajador o trabajadora, sin que se hayan adoptado las medidas de control adecuadas.

Vemos como esta norma se refiere a lo establecido en el ordinal 12 del artículo 119 de la LOPCYMAT antes comentado. Entendemos que si se superan los niveles técnicos de referencia de exposición se incumplió con lo establecido en el ordinal 12 antes referido, que no permite que tales niveles superen el cincuenta por ciento (50%).

Infracciones Muy Graves

Las Infracciones Muy Graves tal y como lo dispone el artículo 120 de la LOPCYMAT sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias a que hubiere lugar. Las Infracciones Muy Graves son:

1. No organice, registre o acredite un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.

Es obligatorio organizar y acreditar un servicio de seguridad y salud en el trabajo, bien sea propio o mancomunado, el cual tendrá las funciones y atribuciones que la ley le impone y que además le impondrá el Reglamento y las Normas Técnicas.

La ley permite la acreditación de un servicio mancomunado, ha existido mucha discusión sobre este punto, sin embargo consideramos que el servicio de seguridad y salud es mancomunado cuando presta servicios a varios patronos.

2. No asegure el disfrute efectivo del periodo de vacaciones remunerado por parte de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con la ley.

Con esta norma el patrono no puede aplazar el lapso de vacaciones del trabajador, tampoco puede permitir que el trabajador labore o preste servicios durante el lapso de vacaciones, está obligado a asegurarle al trabajador el disfrute efectivo de ellas.

3. No asegure el disfrute efectivo del descanso de la faena diaria, de conformidad con la ley.

El descanso de la faena diaria se refiere al descanso intra e inter jornada, es decir, el descanso dentro de la jornada que generalmente es de una (1) hora y el descanso entre una jornada y otra, desde el fin de la jornada diaria hasta el inicio de la siguiente. Es obligatorio que el patrono asegure el disfrute de estos

descansos, que en definitiva repercutirán en la salud de los trabajadores.

4. Infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles.

Esta norma exige al patrono el cumplimiento de las normas relativas a la extensión de jornada, lo que no permite el trabajo en horas extraordinarias a menos que se cumplan los supuestos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo así como las limitaciones e ella establecida. De igual manera se refiere a la jornada nocturna la cual tiene una duración legal diferente a la jornada ordinaria diurna.

5. No informe de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, de forma inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma impone la obligación de informar a los organismos de control en materia de seguridad y salud la ocurrencia de un infortunio de trabajo. Nótese que la obligación es de informar y no de notificar, participar o declarar, lo que trae como consecuencia que el medio utilizado para ello debe ser flexible, lo importante es poner en conocimiento a dichos órganos de la ocurrencia del infortunio de forma inmediata.

6. No declare formalmente dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia de los accidentes de trabajo o del diagnóstico de las enfermedades ocupacionales, al Instituto

Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma si se refiere a la declaración formal del accidente o enfermedad ocupacional a los órganos de control. La declaración formal debe contener una relación circunstanciada del accidente o del diagnóstico de la enfermedad, con indicación de circunstancias de modo, tiempo y lugar, identificación del trabajador infortunado, identificación de la empresa y sus representantes y debe hacerse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

El reglamento de la Ley deberá establecer formulas de declaración mas efectivas, como por ejemplo la declaración vía Web o por correo electrónico. En la actualidad la planilla de declaración de accidentes está en el portal Web del INPSASEL pero se requiere que se llene el formato de declaración en la página y ella misma establezca un mecanismo de envío otorgándole al usuario un código de operación.

7. Suministre al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al ministerio con competencia en materia de trabajo, datos, información o medios de prueba falsos o errados que éstos les hayan solicitado.

Esta norma es muy clara y sanciona a quienes pretendan esconder u ocultar el incumplimiento de las normas de higiene, seguridad y salud laboral o que nieguen lo cierto o afirmen lo falso en las

informaciones que suministren al INPSASEL o al Ministerio con competencia en materia de trabajo.

8. No organice o mantenga los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

El patrono en su empresa establecimiento, explotación o faena debe contar con los sistemas desarrollados en la norma, sin embargo consideramos que atendiendo al tamaño y recursos económicos de la empresa, se podrá tener sistemas propios o contratados que puedan cumplir con el servicio.

9. No informe a los trabajadores y las trabajadoras sobre su condición de salud, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma esta relacionada con la contenida en el ordinal 16 del artículo 119 de la LOPCYMAT, el cual establece que el patrono debe dar acceso al trabajador de la información contenida en los exámenes médicos. Con respecto a esta norma tenemos la misma apreciación, el patrono no debe tener acceso a la información contenida en los exámenes médicos del trabajador por lo que no puede negar tal información. Esta información debe ser suministrada por el servicio de seguridad y salud.

- 10.No constituya, registre o mantenga en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma obliga al patrono a constituir, registrar y mantener en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Bajo el imperio de la antigua LOPCYMAT este órgano se denominaba Comité de Higiene y Seguridad Industrial, los patronos que tengan creado en su empresa este Comité deben crear el nuevo Comité de Seguridad y Salud conforme a las normas de la Ley y las que traerá el Reglamento.

11.No brinde auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo, de conformidad con esta Ley y su Reglamento.

Esta norma impone una obligación patronal que aunque no este normada pertenece a la normas elementales de solidaridad, como lo es el auxilio inmediato a un trabajador lesionado, sin embargo el legislador quiere asegurarse de que todos lo patronos cumplan con este deber auxilio.

12.No incorpore o reingrese al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza.

En esta norma establece la obligación de reinserción del trabajador que haya sufrido un infortunio laboral a su puesto de trabajo originario o a un puesto que se adapte a sus condiciones posteriores al infortunio. Recordemos que los trabajadores que sufran un infortunio laboral tendrán inamovilidad laboral, por lo que no podrán ser despedidos sin justa causa previamente calificada por el Funcionario del Trabajo.

- 13.No reingrese o reubique al trabajador o la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual.

Esta norma íntimamente ligada a la anterior se refiere a que en caso de que el trabajador infortunado luego de su recuperación quedare con alguna disminución funcional que no le permita retomar su antiguo cargo y funciones, el patrono deberá reubicarlo en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales.

- 14.Viole la confidencialidad o privacidad de la información sobre las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras.

Esta norma relacionada con normas anteriores se refiere a la violación de la confiabilidad o privacidad de la información sobre las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo reiteramos que el patrono no debe tener acceso a esta información, ella solo debe estar en manos del médico ocupacional que además debe pertenecer al servicio de seguridad y salud. Ahora bien en caso de que el patrono por cualquier causa tenga acceso a la información de los exámenes médicos, no puede difundirla o revelarla por ningún motivo. Es práctica común entre empresarios solicitarse referencias de trabajadores, solicitando información sobre ellos, la norma sanciona la conducta del patrono que tienda a revelar informaciones privadas del trabajador que estén contenidas en sus exámenes médicos, sin embargo el trabajador que se vea lesionado en su privacidad por parte del su patrono tendrá las acciones que la Constitución y las leyes le

otorgan por vulneración a la privacidad e intimidad de la persona humana.

15. Impida u obstaculice el ejercicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras a rehusarse a trabajar, a alejarse de una situación de peligro o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida; y no cancelar el salario correspondiente y computable al tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Observamos que esta norma sanciona dos (2) conductas patronales, la primera que se obstaculice el ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar ante la situación de peligro, sin embargo consideramos que el peligro debe ser inminente y determinable, lo que no se puede permitir es que uno o varios trabajadores en base a un criterio subjetivo pretendan abstenerse de prestar servicios por situaciones que no sean realmente peligrosas inminentes, pues existen labores que implican un riesgo y el patrono está obligado a notificarlo y controlarlo. La segunda se refiere al pago de los salarios correspondientes al tiempo de abstinencia laboral del operario frente a la situación de peligro, pues el patrono deberá pagar los salarios durante el tiempo que dure tal abstención y computarlo a la antigüedad del trabajador.

16. No reubique a los trabajadores y las trabajadoras en puestos de trabajo o no adecue sus tareas por razones de salud,

rehabilitación o reinserción laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Esta norma es repetitiva, pues se refiere a las mismas previsiones de los ordinales 12 y 13 antes comentados, por lo que no es necesario hacer ningún comentario.

17. Despida, desmejore o traslade a los trabajadores y trabajadoras con ocasión del ejercicio de los derechos consagrados en esta Ley.

Esta norma sanciona el despido la desmejora y el traslado del trabajador que ejerza los derechos consagrados en esta ley, pues la conducta patronal que tienda a la desmejora el traslado o la extinción de la relación de trabajo debe considerarse discriminatoria. El legislador busca con esta norma permitir a los trabajadores el ejercicio de los derechos que esta ley les consagra, pues las presiones patronales pudieran hacer nugatorios tales derechos.

18. Viole la inamovilidad laboral de los delegados o delegadas de prevención, de conformidad con esta Ley y su Reglamento.

Esta norma es redundante pues desde el momento en que se sanciona la no reinserción, el despido el traslado y la desmejora obviamente se está sancionando la violación de la inamovilidad, pues la violación de la inamovilidad comprende la no reinserción, el despido el traslado o la desmejora del trabajador.

19. Obstaculice, impida o dificulte la actuación de inspección o supervisión de un funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

La norma sanciona la resistencia que el patrono asuma ante las inspecciones o supervisiones del funcionario del INPSASEL.

Según la gravedad de la infracción la sanción podrá traducirse en el cierre de la empresa, establecimiento, explotación o faena, hasta por cuarenta y ocho (48) horas. Durante el cierre de las empresas, establecimientos y explotaciones previstas en los artículos anteriores, el patrono deberá pagar todos los salarios, remuneraciones, beneficios sociales y demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, como si los trabajadores y las trabajadoras hubiesen cumplido efectivamente su jornada de trabajo.

2. SANCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- a. Criterios de Gradación.
- b. Reincidencia.
- c. Empresas Intermediarias, Contratistas y Subcontratistas.

Así como la LOPCYMAT sanciona la conducta del patrono en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, de igual manera lo hace a las empresas y organismos dedicado a esta rama. El artículo 121 de la LOPCYMAT regula las infracciones de las empresas en el área de seguridad y salud en el trabajo y dispone la sanción administrativa en caso del incurrir el patrono en la infracción.

Sin embargo notamos que cuando la norma establece un rango tan amplio entre el límite mínimo de la sanción, le imprime un grado intenso de discrecionalidad al funcionario encargado de aplicarla, pues incluso estableciendo criterio de gradación, tal margen de discrecionalidad puede generar arbitrariedades.

Artículo 121. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará a las empresas y organismos dedicados a la rama de seguridad y salud en el trabajo con multas de una (1) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

1. Realice actividades en la rama de seguridad y salud en el trabajo sin la correspondiente autorización o acreditación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

La norma obliga a este tipo de empresas a acreditarse y solicitar autorización para su funcionamiento por ante el INPSASEL, organismo que ejercerá el control y la fiscalización de estos entes, por lo que en caso de que existan empresas u organismos en el área de seguridad y salud en el trabajo ejerciendo funciones sin la autorización y acreditación en el INPSASEL serán merecedoras de la sanción.

2. Realice actividades distintas a las debidamente autorizadas o acreditadas ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

La norma sanciona a las empresas que realicen actividad en el área de seguridad y salud en el trabajo que sean distintas a las

verdaderamente acreditadas y autorizadas, es decir, cuando se excedan en sus competencias previamente acreditadas en el INPSASEL, quien velará por tal cumplimiento.

3. Suministre al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al ministerio con competencia en materia de trabajo, datos, información o medios de prueba falsos o errados que éstos les hayan solicitado.

En este caso la norma regula el suministro de datos e informaciones o medios de prueba, que las empresas en el área de seguridad y salud deben suministrar al INPSASEL en el curso de sus actividades, las cuales son de vital importancia pues estos datos e informaciones repercuten directamente en la prevención de infortunios y en la posible determinación de la responsabilidad patronal ante la ocurrencia de un infortunio de trabajo.

4. Obstaculice, impida o dificulte la actuación de inspección o supervisión de un funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

La norma es clara al establecer que se sancionará la perturbación de los funcionarios o funcionarias del INPSASEL en el cumplimiento de sus actividades de inspección o supervisión.

Responsabilidades de los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

El artículo 122 de la LOPCYMAT establece las responsabilidades de los funcionarios del INPSASEL en el cumplimiento de sus funciones. En este caso la norma genera en si misma un equilibrio

en la actividad de los funcionarios en materia de seguridad y salud, pues en ocasiones le atribuye un importante poder fiscalizador y por otro lado le impone responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, las cuales serán sancionadas sin perjuicio de otras responsabilidades como lo es la responsabilidad civil.

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.

Criterios de gradación de las sanciones

La ley establece en su Artículo 125 (LOPCYMAT) dispone los criterios de gradación de las sanciones que deban aplicarse a los patronos y a las empresas en el área de seguridad y salud, en base a estos criterios el funcionario o funcionaria verificará la cuantía de la sanción, entre el límite mínimo y máximo dispuesto en la norma.

Estos criterios de gradación se refieren a circunstancias que atenúan o agravan la responsabilidad patronal ante el cometimiento de la infracción y que utilizará el funcionario actuante en beneficio o perjuicio del infractor.

Artículo 125. Las sanciones por las infracciones establecidas en los artículos anteriores se impondrán atendiendo a los siguientes criterios:

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

Casos de Reincidencia

Establece la LOPCYMAT en su artículo 126 cuando se considera reincidencia en la infracción, así como que circunstancias producen tal reincidencia.

Tal y como se desprende de la norma en caso de que el patrono cometa la misma infracción en un periodo comprendido en los doce (12) meses siguientes a la infracción cometida con anterioridad, se considerará que existe reincidencia.

La reincidencia en la infracción podrá incrementar la cuantía de la sanción hasta dos (2) veces el monto correspondiente.

De las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas.

El artículo 127 regula la actividad de las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas, estableciendo una solidaridad entre estas y la empresa contratante o dueña de la obra o servicio.

Artículo 127. La empresa contratante o principal responderá solidariamente con los intermediarios, contratistas y subcontratistas por el incumplimiento en materia de la normativa de seguridad y salud laboral, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores y trabajadoras que laboran en los centros de trabajo de la empresa contratante o principal.

Las empresas contratantes y beneficiarias están obligadas a exigir a las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones de éstas con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo responsables solidariamente del deber de reintegrar el pago de las prestaciones y los gastos generados en caso de ocurrencia de

enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social por el incumplimiento del deber de afiliar y cotizar de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Como podemos observar de la norma ante transcrita se regula la responsabilidad de las empresas que intervienen como terceros en el proceso productivo, la ley le impone la carga a la dueña de la obra o servicio a fines de ésta supervise a las empresas que intervienen en la descentralización productiva. Observamos que esta solidaridad no es solo en cuanto a las obligaciones impuestas por la ley en relación con los trabajadores y trabajadoras sino también de las obligaciones de estas empresas (intermediarias, contratistas y subcontratistas) con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. RESPONSABILIDADES INDEMNIZATORIAS.

Las responsabilidades indemnizatorias implican una obligación de dar, es decir el pago de indemnizaciones al operario infortunado o sus causahabientes.

Características:

- Se responde frente a los trabajadores y trabajadoras o sus causahabientes.
- Generan obligaciones indemnizatorias (contractuales o extracontractuales)
- Requiere la ocurrencia del infortunio.
- Su gradación depende del tipo de discapacidad.

- Se determina en proceso judicial por ante la jurisdicción laboral.

Tipos de Responsabilidades Indemnizatorias:

3.1.- Contractuales.

La responsabilidad contractual deriva del incumplimiento de normas contractuales (contrato de trabajo), que aunque no se haga por escrito existe desde el momento que la persona humana presta un servicio personal remunerado bajo relación de dependencia. Las normas contractuales laborales son suplidas por la legislación del trabajo, las cuales establecen las obligaciones patronales, dentro de las cuales existen un gran número de ellas dedicadas la materia de la seguridad y la salud en el trabajo.

La responsabilidad contractual se divide en Objetiva y Subjetiva.

a. Responsabilidad Objetiva.

La Responsabilidad Objetiva deriva de las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, según la cual el patrono responde objetivamente ante el daño causado a un trabajador infortunado independientemente de la culpa en la ocurrencia del infortunio, entendiéndose a la relación de trabajo como nexo causal.

En tal sentido el patrono responde por responsabilidad objetiva independientemente de las circunstancias que hayan rodeado al infortunio, siempre y cuando no medien en la ocurrencia del mismo las eximentes de responsabilidad previstas en el artículo 563 de la Ley Orgánica del Trabajo.

b. Responsabilidad Subjetiva.

La responsabilidad subjetiva deriva de las normas previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en la que el patrono solo responde si media

en la ocurrencia del infortunio el hecho ilícito civil, es decir, si por la negligencia, impericia o inobservancia del empleador se produjere el infortunio. Esta responsabilidad tiene una carga subjetiva en la persona del patrono, pues requiere su intervención, sea por acción o por omisión.

Decimos por acción o por omisión, ya que el patrono responde subjetivamente por hacer y por no hacer. Responde por hacer cuando por imprudencia, impericia o negligencia induce a la ocurrencia del infortunio y responde por no hacer cuando no cumple con las normas de higiene, seguridad y salud.

3.2.- Extracontractuales.

Responsabilidad Civil.

La responsabilidad Civil Extracontractual deriva del hecho ilícito civil, al incurrir el patrono en la inobservancia de normas legales de obligatorio cumplimiento, o la negligencia o impericia.

Al ser el hecho ilícito la conducta culposa o dolosa contraria a derecho y del cual el ordenamiento jurídico deriva como consecuencia sustantiva indemnizarla, la empresa demandada que sea demandada debe indemnizar al trabajador el daño material por lucro cesante, tomando como expectativa de vida la establecida por la Sala de Casación Social en sentencia No. 144 del 07 de marzo de 2002, es decir setenta (70) años.

Para determinar esta indemnización además de estar presente la mediación del hecho ilícito civil en ocurrencia del infortunio, es necesario que concurren otras circunstancias, las cuales analizamos de seguidas:

a) El incumplimiento de una conducta preexistente.

Derivada de del incumplimiento o inejecución de una conducta preexistente que todo sujeto de derecho debe observar, cumplir y actuar.

b) El carácter ilícito del incumplimiento culposo.

El cual implica la *antijuricidad*, por violación de normas legales, que no debe ser tolerado, consentido ni permitido por el ordenamiento jurídico.

c) El daño, producido por el incumplimiento culposo ilícito.

El daño sufrido estará determinado por la entidad de la lesión y la disminución física psíquica y funcional del trabajador que repercuta de forma directa en su capacidad de ganancias o generación de ingresos.

d) La relación de causalidad (relación causa-efecto).

Relación entre el daño sufrido y el efecto que lo causo, la cual requiere que el daño sufrido por la víctima sea un efecto del incumplimiento ilícito, actuando el incumplimiento culposo como causa y el daño como efecto.

3.3. Responsabilidad Penal.

La LOPCYMAT establece la responsabilidad penal de los patronos ante la ocurrencia de un infortunio de trabajo, siempre que medie el hecho ilícito civil en la ocurrencia del infortunio.

Características

- **Se responde frente a los organismos de control Estatal.**
- **Genera pena corporal.**
- **Requiere la ocurrencia del infortunio.**
- **Su gradación depende del tipo de discapacidad.**

- **Se determina en proceso judicial por ante la jurisdicción penal.**

Las penas corporales que impone la norma dependerán del tipo de discapacidad laboral que presente el trabajador infortunado la cual debe estar certificada por el INPSASEL y son de la siguiente manera:

- **La discapacidad total 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.
- **La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad,** la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión.
- **La discapacidad total permanente para el trabajo habitual,** la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión.
- **La discapacidad parcial permanente,** la pena será de dos (2) a cuatro años de prisión.
- **La discapacidad temporal,** la pena será de dos meses a dos años de prisión.
- **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.

Igualmente dispone la ley que 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. Podemos observar de lo establecido en la norma que la acción penal es tanto pública como privada, pues por disposición expresa es de carácter pública, pero al permitir que los afectados o sus causahabientes puedan ejercerla directamente la convierte en acción privada.

3.4 EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 563 establece las eximentes de responsabilidad patronal frente a la ocurrencia de un infortunio de trabajo. En el caso de que medie en la ocurrencia del infortunio laboral alguna de estas circunstancias eximentes, el patrono estaría liberado de responsabilidad. Las eximentes de responsabilidad son:

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

En conclusión ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, el empresario debe responder atendiendo a las circunstancias propias de cada caso en las que se debe verificar:

1. Si en la ocurrencia del infortunio medio alguna de las exigentes de responsabilidad previstas en el artículo 563 de la Ley Orgánica del Trabajo.
2. Si el accidente ocurrió en el lugar de trabajo o en el trayecto de ida y vuelta. (En cuyo caso deben verificarse las condiciones cronológicas y topográficas.)
3. Si en la ocurrencia del infortunio medio el hecho ilícito civil.
4. Si el accidente o la enfermedad se produjo por efecto de una infracción leve, grave o muy grave.

Estas circunstancias determinarán el grado de responsabilidad del empresario en la ocurrencia de un infortunio de trabajo.