

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

VICERRECTORADO ACADEMICO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO



**INFLUENCIA DE LA (LOPCYMAT) SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL DEL
SECTOR LABORAL VENEZOLANO**

Presentado por:

BR. MARIA VALENTINA CAÑIZALEZ MEDINA

BR. OMAR DE JESUS PADILLA MENDEZ

TRUJILLO, 2023

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

VICERRECTORADO ACADEMICO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO



**INFLUENCIA DE LA (LOPCYMAT) SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL DEL
SECTOR LABORAL VENEZOLANO**

Trabajo de Grado para optar al Título de Abogado

Presentado por:

BR. MARIA VALENTINA CAÑIZALEZ MEDINA

BR. OMAR DE JESUS PADILLA MENDEZ

Tutor:

PROF. ABG. MARCOS GUERRERO

TRUJILLO, 2023



UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **MARCOS GUERRERO**, titular de la Cédula de Identidad N° V-9.497.450, por medio de la presente hago constar que acepto asesorar a los Alumnos: María Valentina Cañizalez Medina, C.I. N°. V-27.051.125 y Omar de Jesús Padilla Méndez, C.I. N°. V-28.206.372, con el carácter de Tutor en la elaboración del Trabajo de Grado titulado: **“INFLUENCIA DE LA (LOPCYMAT) SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL DEL SECTOR LABORAL VENEZOLANO”**, para optar al título de Abogado.

Aceptación que se expide en Valera a los catorce días del mes de Mayo de Dos Mil Veintitrés (14-05-2023).

Marcos Guerrero
C.I. N°. V-9.497.450
TUTOR



UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO

APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **MARCOS GUERRERO**, titular de la cédula de identidad Nro. V.- 9.497.450, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado, presentado por los alumnos, María Valentina Cañizalez Medina, titular de la Cédula de Identidad N° V.- 27.051.125 y Omar de Jesús Padilla Méndez, titular de la Cédula de Identidad N° V.- 28.206.372, para optar al **TÍTULO DE ABOGADO**, considero que el trabajo cumple con los requerimientos suficientes para ser presentado ante la Comisión Técnica evaluadora de la Universidad Valle del Momboy.

Ciudad de Valera, estado Trujillo, octubre del año dos mil veintitrés (2023).

Marcos Guerrero
C.I. N°. V-9.497.450
TUTOR

DEDICATORIA

Culminar esta etapa aun parece un sueño, solo Dios y las personas que siempre estuvieron conmigo saben el esfuerzo, la constancia y la paciencia para hoy ver esta meta casi materializada, a un paso de titularme, quiero dedicar este logro a:

A Dios Trino y uno, por ser mí cimiento, mi fuerza, mi luz, por brindarme sabiduría, paciencia, por siempre ser mi fortaleza y consuelo. A ti todo el honor y la gloria mi Dios.

A mis padres, Magaly Medina y Alirio Cañizalez †, este logro es para ustedes, gracias a ustedes soy lo que soy, son mi mayor ejemplo y orgullo. Mami sin ti nada de esto fuera posible, este logro es tan tuyo como mío, porque estuviste firme conmigo siempre. Y a ti Papito mío, mi gran amor, mi ángel del cielo, esto es para ti. Espero seguir haciéndolos sentir orgullosa de su niña.

A mis hermanos Mayussely y Martin, y mi sobrino Ulises, este logro también se lo dedico a ustedes, siempre creyeron en mí y el apoyo que me brindaron fue fundamental. Y a mí príncipe Sebastián, mi niño amado, que este logro te sirva de inspiración en un futuro, tú has sido mi rayito de luz y mi impulso.

Esto es para ustedes, los amo.

María Valentina Cañizalez Medina

DEDICATORIA

Gracias a Dios, por ser mi guía y mi luz en cada paso de este camino. Por darme una maravillosa familia quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. Y por otorgarme la sabiduría y fortaleza para superar los desafíos y alcanzar mis metas.

A mi querida madre, por su amor incondicional, su apoyo constante y su fe inquebrantable en mí. Tu sacrificio y dedicación han sido mi inspiración para llegar hasta aquí, sin ti nada de esto sería posible solo tu confiaste en mí y me apoyaste en todo momento, cuando quise desistir tu estuviste para mí, me alentaste y me ayudaste a continuar, gracias por trabajar tan arduamente por mí, eres mi ejemplo y mi razón de ser, hoy me estoy convirtiendo en lo que soy gracias a ti, las palabras no alcanzan para decirte cuán agradecido estoy contigo te amo infinitamente ni en dos vidas podré pagarte todo lo que has hecho por mí, soy muy afortunado de ser tu hijo.

A mis amigos, Fran, Esleini y Miriamny por estar siempre a mi lado, gracias por quedarse cuando nadie más quiso hacerlo, por sus palabras de aliento en los momentos difíciles y por compartir conmigo las alegrías de cada logro. Su amistad ha sido un regalo invaluable en esta travesía, gracias por demostrarme que la vida se puede disfrutar mucho más con amigos de verdad, no hubiera logrado esto sin ustedes.

Gracias por ser mis amigos.

Esta tesis es el resultado de un viaje lleno de aprendizajes y experiencias, y cada página lleva impresa una parte de las personas que han estado conmigo en él. A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento.

Omar de Jesús Padilla Méndez

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer, principalmente a Dios, sin el nada fuera posible, Dios ha sido mi fuerza, mi guía, mi luz y mi consuelo en todo momento.

Mamina a ti no tengo como agradecerte, tanto amor, paciencia, apoyo, gracias por siempre estar, por siempre acompañarme, aconsejarme, impulsarme y guiarme, sin ti no sé qué hiciera. Y a ti Papa gracias por dejarme el ejemplo de disciplina, de lucha, de que aun con sacrificios se puede lograr lo que uno se propone, no sabes cuánto quisiera que estuvieras aquí, gracias por ser mi ángel. Los amo

A mis abuelitas Ibelda y Prisca, por siempre acompañarme con sus oraciones, por todo el apoyo y por siempre preocuparse por mí. Aunque ya una no este físicamente conmigo, se de igual modo el orgullo y la felicidad que sienten.

A mis hermanos, Mayu, mi guerrera, gracias por ser mi inspiración para elegir esta carrera, gracias por orientarme, y siempre brindarme su apoyo. Y a ti Mar, por siempre estar para mí, por preocuparse y ayudarme en todo lo que he necesitado.

A mis sobrinos, Ulises Fernando hermanito mío gracias por creer en mí, por acompañarme en mis trasnochos y por siempre estar al pendiente. Y a mi niño Sebastián, mi príncipe tu llegaste a mi vida en el momento más oportuno, verte me llenaba de fuerzas para seguir, aunque mi mundo se estaba derrumbando, eres mi rayito de luz.

A mis tíos, primos y demás familiares que de una u otra forma me tendieron la mano. Gracias por siempre creer en mí, gracias por siempre estar al pendiente.

A mi casa de estudio, la Universidad Valle del Momboy, por haberme permitido formarme allí y capacitarme todo este tiempo.

A todos los Profesores que a lo largo de estos años nos brindaron sus conocimientos, muy especialmente a mi querido Profesor Servio Paredes, Héctor Barazarte, a mi estimada Profesora Yamely Torrealba, Leila Ramírez y mi querido Profesor Marcos Guerrero quien además es mi tutor, mis respetos y admiración hacia ustedes, marcaron mi vida con sus consejos y lesiones.

A los amigos que hice a lo largo de la carrera, estoy agradecida con Dios por haberlos cruzado en mi camino, en especial a Janeska Cova, Franyulis Naranjo, Miriamny Colmenares y Luz Clara Delgado, gracias amigas mías. Yo doy fe de que la universidad si deja grandes amistades. Gracias también a mi grupo de estudio, fuimos juntos para las que fuera, que bonito equipo hicimos.

A todas las personas que fueron parte en este proceso, tanto directa como indirectamente, gracias por ser partícipes de este sueño. Gracias a esa persona que estuvo conmigo en todo momento, creyendo en mí y animándome siempre. Y a ese ángel que me brido su apoyo, muchas gracias.

Gracias, gracias, gracias y que Dios les bendiga.

María Valentina Cañizalez Medina

INDICE GENERAL

	p.p
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS	7
INDICE GENERAL	8
INDICE DE TABLAS	11
VEREDICTO.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	19
1.1. Planteamiento del Problema.....	19
1.2. Problema de Investigación	24
1.2.1. Problema General.....	24
1.2.2. Problemas Específicos	25
1.3. Objetivos de la Investigación.....	25
1.3.1. Objetivo General	25
1.3.2. Objetivos Específicos.....	25
1.4. Justificación	26
1.5. Alcances y Limitaciones	28
1.5.1. Alcances	28
1.5.2. Limitaciones.....	29
1.5.2.1. Limitación Espacial.....	29
1.5.2.2. Limitación Temporal.....	29
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	31
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	31

2.1.1. Nacionales.....	31
2.1.2. Internacionales	35
2.2. Bases Teóricas.	38
2.2.1. El Trabajo: Fundamentación Histórica	38
2.2.1.1. Antecedentes	38
2.2.1.2. Concepción del trabajo: Epistemología y Economía	39
2.2.1.3. La Sociología del Trabajo en Latinoamérica	41
2.2.1.4. La Sociología del Trabajo en Venezuela	42
2.2.2. Salud y su teoría “Ocupacional”	43
2.2.2.1. Evolución conceptual de “Salud”	44
2.2.2.2. La Salud Ocupacional Convencional: Primeros avances mundiales	46
2.2.2.3. Contexto histórico Latinoamericano	49
2.2.2.4. Contexto histórico venezolano.....	50
2.2.3. Carácter protector de la LOPCYMAT-2005.....	53
2.2.3.1. Derechos y Deberes del Trabajador	54
2.2.3.2. Derechos y Deberes del Empleador	57
2.2.3.3. Higiene, Seguridad y Ergonomía del Ambiente Laboral	60
2.2.3.4. Enfermedades Ocupacionales y Accidentes Laborales.....	62
2.2.3.5. Programas, Servicios y Prestaciones del Componente de Prevención, Salud y Seguridad Laboral	63
2.2.4. Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005.....	66
2.2.4.1 Responsabilidades y Sanciones Administrativas	67
2.2.4.2 Responsabilidades y Sanciones Penales.....	67
2.2.4.3 Responsabilidades y Sanciones Civiles	67
2.3. Bases Legales.....	68
2.3.1. Constituciones Nacionales	68

	10
2.3.2. Leyes	68
2.3.3. Reglamentos.....	68
2.4. Definición de Términos Básicos	68
2.5. Operacionalización de las variables	71
2.5.1. Definición Nominal.....	71
2.5.2. Definición Conceptual	72
2.5.3. Definición Operacional.....	72
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	76
3.1. Enfoque de la Investigación	76
3.2. Tipo y Diseño de la Investigación.....	77
3.2.1. Tipo de Investigación.....	77
3.2.2. Nivel de Investigación	79
3.2.3. Diseño de Investigación	79
3.3. Población.....	80
3.4. Muestra	82
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	83
3.5.1. Técnica de Recolección de Datos	83
3.5.2. Instrumentos de Recolección de Datos	84
3.6. Procesamiento y Análisis de Datos	85
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	88
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES	122
5.1 Conclusiones.....	122
5.2 Consideraciones	129
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	131

INDICE DE TABLAS

P.P

Tabla 1	Operacionalización de las Variables	74
Tabla 2	Las diferentes matices de la "salud" en el tiempo	89
Tabla 3	Referentes histórico de la "salud ocupacional" y sus primeros avances modernos	91
Tabla 4	Desarrollo de la salud ocupacional en Latinoamérica.....	96
Tabla 5	Desarrollo de la salud ocupacional en Venezuela.....	98
Tabla 6	La figura del trabajador: derechos y deberes respecto a la salud ocupacional.....	103
Tabla 7	La figura del empleador: derechos y deberes respecto a la salud ocupacional	105
Tabla 8	Higiene, ergonomía y seguridad de los ambientes laborales	107
Tabla 9	Diferenciación entre enfermedades ocupacionales y el accidente laboral	109
Tabla 10	Prestaciones dinerarias por causa de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales	110
Tabla 11	Tipos de responsabilidad del empleador: Administrativa, penal y civil	114
Tabla 12	Responsabilidad y sanciones administrativas del empleador.....	115
Tabla 13	Responsabilidad y sanciones civiles del empleador	118
Tabla 14	Responsabilidad y sanciones penales del empleador.....	120



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES**

VEREDICTO

Nosotros, Prof. Jeywin Vera, Prof. Servio Paredes, Prof. Marcos Guerrero, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado **"INFLUENCIA DE LA (LOPCYMAT) SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL DEL SECTOR LABORAL VENEZOLANO"** que presenta la bachiller: **CAÑIZALEZ MEDINA MARIA VALENTINA** portadora de la **C.I. N° 27.051.125**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con veinte **(20)** puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Momboy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera a los veinticinco (25) días del mes de noviembre del dos mil veintitrés (2023).

Prof. Jeywin Vera
C.I. 7.862.776
JURADO

Prof. Marcos Guerrero
C.I. 9.497.450
TUTOR

Prof. Servio Paredes
C.I. 4.486.928
PRÉSIDENTE DEL JURADO

Prof. Karla Dunn
C.I. 19.286.584
DECANO

Prof. Ana Linares
C.I. 9.013.217
VICERRECTORA ACADÉMICA



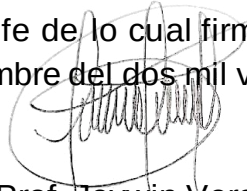


**VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES**

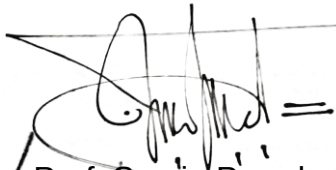
VEREDICTO

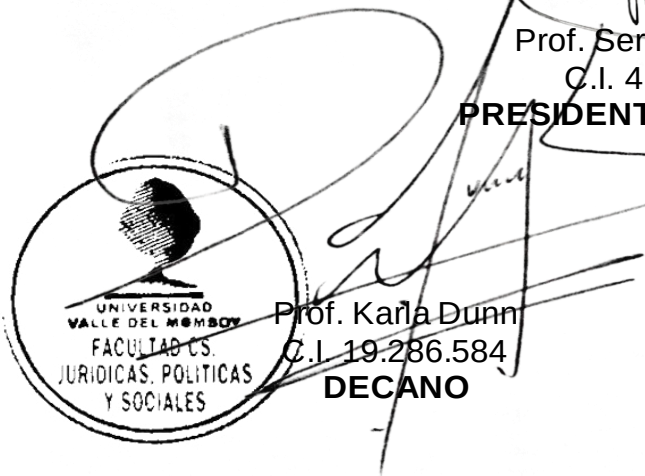
Nosotros, Prof. Jeywin Vera, Prof. Servio Paredes, Prof. Marcos Guerrero, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado **"INFLUENCIA DE LA (LOPCYMAT) SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL DEL SECTOR LABORAL VENEZOLANO"** que presenta el bachiller: **PADILLA MENDEZ OMAR DE JESUS**, portador de la **C.I. N° 28.206.372**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con veinte **(20)** puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Momboy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Abogado.

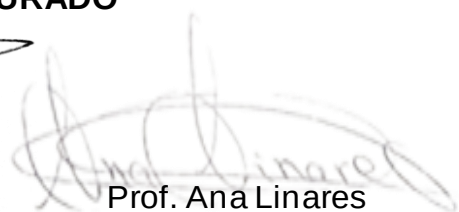
En fe de lo cual firmamos en Valera a los veinticinco (25) días del mes de noviembre del dos mil veintitrés (2023).


Prof. Jeywin Vera
C.I. 7.862.776
JURADO


Prof. Marcos Guerrero
C.I. 9.497.450
TUTOR


Prof. Servio Paredes
C.I. 4.486.928
PRESIDENTE DEL JURADO


Prof. Karla Dunn
C.I. 19.286.584
DECANO


Prof. Ana Linares
C.I. 9.013.217
VICERRECTORA ACADÉMICA





UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO

INFLUENCIA DE LA (LOPCYMAT) SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL DEL SECTOR LABORAL VENEZOLANO

Autores: María Cañizalez, Omar Padilla.

Tutor: Prof. Abg. Marcos Guerrero.

Año: 2023

RESUMEN

La (LOPCYMAT) ha representado, para la legislación laboral venezolana, el componente principal que regula los lineamientos y principios garantizadores de los derechos de los trabajadores en materia salud ocupacional; Aparece en el año 1986, pero no es hasta 2005, en atención a las dificultades, amenazas, restricciones, problemas e incertidumbres jurídicas, políticas, sociales e incluso culturales que se reaviva el interés de proporcionar, como instrumento regulador del proceso social del trabajo, condiciones adecuadas de salud, seguridad, higiene y bienestar en los ambientes laborales. De allí que el principal objetivo del presente trabajo se base en analizar cuál es la verdadera influencia de la (LOPCYMAT-2005) sobre la salud ocupacional del sector laboral venezolano. Para cuyos efectos, se aplicó un marco metodológico de enfoque cuantitativo, trazado sobre fundamentos descriptivos, científicos y documentales, bajo un diseño bibliográfico no experimental, transeccional y correlacional causal. Su población y muestreo lo integran la CRBV (1999), LOPCYMAT (1986-2005), su Reglamento Parcial (2007), y criterios doctrinales, como los de Pastrano (2016), Serrano (2019) y Rosales (2013); regulado bajo la técnica de la observación documental simple; instrumentalizado bajo la presentación de matrices de análisis-síntesis, y estructurado por herramientas computacionales. Posteriormente, los datos se analizaron e interpretaron a través del fenómeno hermenéutico, clasificando y tabulando en matrices de análisis-síntesis. Finalmente, entre las conclusiones alcanzadas, se determinó que su referente histórico se remonta hace más de un siglo, donde mundial y regionalmente fue reconociéndose las condiciones indignantes de los trabajadores, de modo que localmente esa influencia viene entregada por la LOPCYMAT-2005, en un doble carácter: *sancionador* (responsabilizando al empleador administrativa, civil y penalmente), y *protector* (en ocasión a derechos y deberes, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes laborales; y cobertura en caso de enfermedades ocupacionales y accidentes, tanto dineraria, como asistencialmente).

Palabras clave: LOPCYMAT, trabajador, empleador, salud y seguridad laboral, trabajo.

INTRODUCCIÓN

El “*Estado Nacional por excelencia*” simboliza el reflejo análogo de sus ciudadanos y su expresión sociológica y política, manejada sobre la consecución de un bien común, por lo general, intermedio de sus postulados constitucionales. En esa perspectiva, la legislación venezolana no es la excepción; Nuestra *Carta Magna* asume dos papeles de histórica envergadura: uno axiológico, que regula la convivencia a partir del refuerzo de los *valores*, y otro normativo, representado por los *principios* que se encargarán de regular el propio desenvolvimiento de sus potestades, el de los diferentes órganos del Estado, y la estructura legal de las demás leyes a su dependencia, evitando con esto tergiversar los derechos y garantías a los cuales tienen acceso la población.

Bajo ese basto conjunto de derechos y garantías desplegadas en interpretación inmediata de los postulados axiológicos y normativos, se identifican los referidos a garantizar la Salud Ocupacional de los Trabajadores y Trabajadoras de la Nación. El artículo 86 y 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) contemplan, como parte íntegra de los *Derechos Sociales*, el derecho que toda persona tiene al trabajo productivo, encaminado a desarrollar una existencia decorosa, digna y consecutiva donde queden proporcionadas todas las condiciones de seguridad, higiene y ambiente necesarias para que la labor pueda desarrollarse adecuada y legalmente.

Partiendo de esta naturaleza, queda claro que toda organización laboral ha de asumir, como primacía, la salud y la seguridad de sus trabajadores, incluso sobre el propio interés productivo y rentable de su negocio *-según así lo establezcan las diversas normas que regulan la materia-*. Es una cuestión que, en nuestros días, retoma importancia ante el auge de la vida misma, caracterizada

por los avances tecnológicos, jurídicos y culturales, a la par de una aceleración desmesurada de las comunicaciones, el conocimiento y la información, todo lo cual “acentúa en el ser humano su afán de alcanzar mejor calidad de vida forzándose a aumentar sus actividades laborales” (Bracho & Quintero, 2020, p.237). Sin embargo, para llegar a este punto de inflexión, el proceso evolutivo tuvo que pasar numerosos altiplanos, como lo fueron las etapas de la antigüedad, la edad media, y la edad moderna, donde la regresión normativa, las culturas religiosas, y la conflictividad mundial ocasionaban escasos avances en la materia.

La posmodernidad sería el punto coyuntural, el mundo empezaba a severizar un sentido de preocupación sobre la idea de proteger la salud de los trabajadores; concretamente, hasta comienzos del siglo XIX, con el desarrollo y la revolución industrial en Francia, Inglaterra, Alemania y otros países. Allí, el estudio de las jornadas laborales, la presencia de riesgos por la inadecuación y falta de mecanismos condicionantes y protectores que favorecieran a las personas trajo consigo los primeros grandes aportes, movimientos y reorganizaciones a gran escala sobre aspectos laborales.

Así, la materia de la *salud ocupacional* comienza asentarse en los países del mundo, de Latinoamérica y más precisamente Venezuela, vista no solo como una responsabilidad individual de tipo personal, ni siquiera familiar o unilateralmente Estatal, sino como aquella que recae en las empresas, comercios, industrias, o bien, sobre la figura de los empleadores. Reconocer su importancia para optimizar los desempeños productivos, el progreso de la sociedad y el desarrollo de todo un país lo vuelve una obligación de primera prioridad.

Bajo estas razones, el Estado venezolano ha activado su órgano legislativo a través de los años para dictaminar leyes y normas que faciliten la labor empresarial en la creación y despliegue programas ocupacionales, a fin de preservar y proteger su fuerza laboral en los aspectos de Salud

y Seguridad a que vengan lugar. No obstante, no sería hasta el año 2005, luego de quedar sancionada la reforma de la antigua ***Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo*** del año 1986 que se aceptaría la verdadera interrelación que existe entre trabajo-salud-enfermedad, pasando de calificar primicias meramente sancionatorias, a principios formativos, protectores, participativos, sociales y responsabilizadores que buscan integrar en un solo panorama todos los temas de importancia que faciliten la interacción de ambas partes (empleadores-empleados) en el proceso social del trabajo, no solo para “mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino también concientizar al empleador que al difundir la cultura de prevención, resulta una inversión favorable para su organización” (Pastrano, 2016, p.21).

Publicada en Gaceta, la LOPCYMAT (2005) pasa a convertirse, como lo considera Angulo (2021), en la “herramienta jurídica que permitirá a la clase trabajadora, organizarse para promover y alcanzar condiciones de trabajo que le garanticen su seguridad y salud laboral” (p.38). Queda amparada, entonces, como el principal instrumento legal que protege a los trabajadores de las desventuras, enfermedades, violaciones y abusos; así como también, como aquel que reivindica sus deberes, derechos y obligaciones sobre un medio ambiente adecuado.

Es por eso que resulta importante efectuar un estudio donde se enfatice el conocimiento de esta ley y sus preceptos principales de aplicación sobre el ámbito de la Salud Ocupacional, en vista que generalizar un desconocimiento progresivo e internamente intencionado puede inducir no solo en aspectos sancionatorios para la organización, sino un ambiente de minusvalía que puede acarrear el desaprovechamiento oportuno de los trabajadores en exigir el respeto en las condiciones mínimas de trabajo y su intervención protagónica en las estructuras de salud y seguridad laboral que impliquen las mismas.

Así, con el presente trabajo de investigación, se busca analizar la influencia de la *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* (LOPCYMAT) del año 2005 sobre la salud ocupacional del sector laboral venezolano, partiendo por: primeramente, determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral mundial, latinoamericano y venezolano; en segundo lugar, examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras; y, en tercer lugar, evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. Todo lo cual se desarrollará gradualmente partiendo de la estructuración de cinco (5) capítulos o fases, detallados de la siguiente forma:

El *Capítulo I*, donde se presenta el planteamiento del problema, objetivo general y específicos, justificación, alcances y limitaciones; *Capítulo II*, comprendido por la base teórica y legal total de la investigación, los antecedentes investigativos, definición de términos básicos, y el estudio de variables con su operacionalización; *Capítulo III*, regulado por el marco metodológico y donde se constituyen las regulaciones pragmáticas de la investigación, esto es: enfoque, diseño, tipo, nivel, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el procesamiento y análisis de los mismos; *Capítulo IV*, abarcado por el amplio y profundo proceso de interpretación y análisis de los resultados, por vía de matrices de análisis-síntesis (tablas de categoría) y tabulación; y el *Capítulo V*, sintetizando la labor investigativa en una serie de conclusiones específicas y consideraciones generales, en relación a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El proceso social del trabajo, desde su significado nato, ha sido una fuente de provecho y desarrollo para las personas que viven en una sociedad que, en nuestros días, se vuelve cada día más moderna y demandante *-tanto ambiental, económica y culturalmente-*. El ritmo de vida que implantó la globalización y el consumismo terminaron por generar un paradigma de dos entramadas realidades: una de beneficios y otra de perjuicios para los trabajadores.

Todo ser humano necesita sustentarse, ya sea para mejorar su productividad o simplemente para dar por sentado los requisitos mínimos que exige el sentido de supervivencia en sociedad, y el único modo de hacerlo, desde los albores de los tiempos, ha sido por medio del trabajo. No obstante, esto no se traduce en una interacción objeto-medio-actividad apacigua, en el entendido que la búsqueda de los medios económicos que permitan un desarrollo personal y/o familiar no viene a través de un proceso simple, sino que, de manera simultánea, debe sortearse junto a todo un complejo cúmulo de riesgos que ciertas labores implican, resguardándose *-el trabajador-* de peligros ya sean físicos, químicos, biológicos, ambientales y/o psicosociales que afecten su fortaleza corporal o intelectual en el desarrollo del proceso social del trabajo.

Para esto, actualmente se promueve el campo de la salud ocupacional, la cual, en líneas generales, está orientada a asegurar y brindar protección a la salud de los trabajadores, prevenir y controlar riesgos de las personas activas, así como también a mejorar el desarrollo de sus funciones

y fomentar el bienestar físico y mental, para que, de esta manera, su rendimiento y productividad aumente.

Sin embargo, en la mayoría de los casos no solo el deseo e intención personal del trabajador basta para persuadir, prevenir y controlar tales riesgos, ya que, en la realidad, la figura del patrono, *como máximo escalafón jerárquico-estructural de toda empresa*, es el que suele decidir exponer (ante un deseo de rentabilidad desmedida) a sus empleados a situaciones, excesos, hábitos y riesgos laborales que terminan incidiendo negativamente en la persona del trabajador, afectando su salud, seguridad y bienestar.

Históricamente, este escenario comienza a radicalizarse a comienzos del siglo XVIII como consecuencia de la industrialización (o revolución industrial) que iba en apogeo tras descubrirse nuevas formas de producción de riqueza. En este momento, el centro de exposición de riesgos laborales se enfoca en las minas y en las fábricas, donde las precarias condiciones de higiene y seguridad, empeoradas por la falta de experiencia técnica en el manejo y uso de las nuevas maquinarias -*como reflejo innato de un adiestramiento y formación laboral paupérrima*- era la idiosincrasia de la época (Pastrano, 2016).

De ahí nace el primer intento por parte de los empleadores para hallar la mejor forma de prevenir accidentes laborales, y se ejecuta a través de la promoción, creación y desarrollo de escuelas “industriales”, cuyas, en principio, querían capacitar a los operarios y demás empleados para que se evitara afectaciones en su vitalidad al momento del desarrollo de su labor; no obstante, desde la perspectiva del patrono, siempre se buscó un beneficio propio más que verdaderamente humano: aumentar la producción de riqueza evitando los daños materiales de las máquinas, empero del de su propio personal.

A pesar de esto, la preocupación por condiciones insalubres dentro de los ambientes laborales advertía sobre las posibles consecuencias desfavorables en la salud de los trabajadores, lo cual se hacía cada vez más latente al mejorarse el desarrollo y reconocimiento jurídico de los derechos humanos, laborales, sociales *-y todo su complejo entramado-*. Esto terminó por instaurar, institucional y legalmente, una serie de acciones y actividades que vigilaron la salud ocupacional, tanto en Europa, América, Latinoamérica y finalmente en Venezuela: donde a partir de la concentración en los campos petroleros de la región zuliana (*para finales del año 1936*) se generalizó la primera gran huelga que exigía reivindicaciones sobre las condiciones de la mano de obra no solo petrolera, sino en general.

Este epicentro dio paso a la creación del primer Congreso de Trabajadores en nuestro país, el cual veló por la discusión, análisis e interpretación de principios y normas adecuadas a la protección de la salud ocupacional, en vista de que la Ley del Trabajo de 1936 solo figuraba conceptos sobre la enfermedad profesional (Pastrano, 2016). En pocas palabras, el congreso terminó por implantar Proyectos como: el del Reglamento de Ley del Trabajo de 1936; de Reforma de la Ley del Trabajo y el de Ley para los Seguros Sociales (Machado de Acedo, s.f.). Este proceso dio surgimiento a instituciones como el IVSS (Instituto Venezolano de los Seguros Sociales) entre los años 1940 y 1944, el cual, en palabras de Méndez (2008) representó “un hito histórico en el evolucionar de las formas de protección social en Venezuela” (p.2); junto al Ministerio de Asistencia Social y Sanidad (ya para 1954), y a divisiones o departamentos como el de Medicina del Trabajo y la Dirección de Saneamiento Ambiental y Mariología, los cuales terminarían por evolucionar a los Ministerios pertinentes en los años posteriores.

En ese momento, la salud ocupacional comienza a implementarse a través de una red de políticas que orientaban a tales organismos, pero que en la praxis carecían de sentido real, pues

existía un panorama de bajos adiestramientos que verdaderamente se enfocaban a orientar una cultura saludable y de bajos riesgos laborales. Internamente, el insuficiente interés entre los entes junto para con las leyes y reglamentos que vigilaban y protegían los organismos provocó que estas políticas fracasaran, lo cual según como consideró González (1997), fue encausado por una falta de inversión entre *empresa-gobierno*. (Pastrano, 2016). Al respecto, el INCE (Instituto Nacional de Cooperación Educativa) llega para institucionalizar ese adiestramiento en su primer año de fundación, sin embargo, la respuesta era desalentadora a pesar de que las normas que sistematizaban los presupuestos ambientales, higiénicos y salubres idóneos para el correcto desempeño del trabajador estaban presentes desde 1923.

Esta incertidumbre tocó fondo a comienzos de los años 1980, donde los altos niveles de personas que sufrían por consecuencias de enfermedades y accidentes laborales, no solo durante su vida laboral activa, sino años después a consecuencia de estrés, largas jornadas laborales, exceso de trabajo, entre otros motivos, sumándole a ello la violación al tiempo personal, donde trabajadores se llevan sus responsabilidades al hogar, sacrificando su tiempo de descanso e incluso de vida personal, desembocaron en que el Congreso de la República decretara una Ley Orgánica destinada única y exclusivamente a la seguridad y a la salud del trabajo, nombrada como: “*Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*”, donde en un breve apartado de 43 artículos velaba por garantizar “condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales” (Art.1°). En ese momento, el Capítulo III del mismo texto insta a la creación del INPSASEL (Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales), adscrito al Poder Ejecutivo Nacional, tendente a mejorar las políticas sobre esta área y asegurar su correcto cumplimiento.

Sin embargo, este instituto no recibió apoyo sino hasta el año 2002, donde el Ejecutivo acompañó campañas de reactivación para con la salud ocupacional en todo el territorio nacional, en vista de que, a pesar de haberse implementado leyes, los accidentes laborales no cesaban - *quedando así en evidencia en base a los datos y cifras que arrojaban los estudios de las OPS (Organización Panamericana de la Salud)*-. La toma de conciencia era nula, y esto para la OIT (Organización Internacional del Trabajo) representaba no solo una preocupación familiar y personal de los trabajadores, sino también económica y de salud pública para los gobiernos del mundo.

Por eso, en el año 2005 la jurisdicción venezolana, en materia de herramientas e instrumentos jurídicos predestinados a proteger y asegurar los derechos de todo trabajador (y trabajadora) -*incluyendo, por supuesto la seguridad y salud ocupacional*- sufre un cambio significativo y da un salto importante para adaptarse a los nuevos mandatos constitucionales que introdujo la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999: renace la LOPCYMAT mediante una reforma promulgada el 26 de julio del año 2005, junto a su Reglamento Parcial promulgado dos años después. Entrada en vigencia, pasó a convertirse en la principal herramienta jurídico-legal que reorganizaba a la clase obrera para que alcanzaran condiciones laborales que les garanticen su salud, seguridad, prosperidad y protección general. Los empleadores, al mismo tiempo, se ven en la necesidad de reforzar sus políticas de prevención y a su vez dar cumplimiento a sus obligaciones (Angulo, 2021).

Estas razones resultan suficientes para reflexionar, en la presente investigación, acerca de la verdadera influencia que asume la reforma de la LOPCYMAT (2005) sobre la salud ocupacional del sector laboral venezolano -*bajo la primicia que resulta inaceptable pensar que, en nuestros días, los entes empleadores no tengan dentro de su abanico de deberes primordiales el de valorar*

el mayor recurso que tienen a su disposición: el humano-. Ya que, en realidad, la persona, en el proceso social del trabajo tipificado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, no puede concebirse solo como un medio productivo perpetuo del patrono, sino, como lo expresa Pastrano (2016) como un “mecanismo de transformación del hombre como ser social que se encuentra relacionado con el proceso de transformación y dominio de la naturaleza” (p.31).

Por esta razón, los paradigmas respecto al desarrollo operacional y organizacional en el mundo se enfatizan hoy en día a la relevancia de un ambiente laboral seguro, basados en un amplio catálogo de criterios como los ergonómicos, optimizables, de confort, seguridad, higiene y control; Convenientemente, en nuestro país son formalizados por los Comités y Subcomités Técnicos respectivos de la SENCAMER (Servicio Autónomo Nacional de Normalización, Calidad, Metrología y Reglamentos Técnicos) a través de las normas COVENIN, guiadas, por supuesto, por el espíritu y concepto que la LOPCYMAT adopte.

De los planteamientos anteriores se distingue que pasarán a ser objeto de estudio de la investigación los decretos, leyes, código, resoluciones y normas que prevengan respecto a la salud ocupacional, partiendo de los preceptos que invoca la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del año 2005, y su Reglamento Parcial del año 2007. En este sentido, se buscará obtener resultados que permitan poner en conocimiento de los lectores como influye esta base normativa sobre la salud ocupacional que se maneja dentro de los sectores laborales venezolanos *-so pena de adquisición de sanciones y responsabilidades administrativas para con los últimos-*; y, finalmente, cuáles serían las medidas acertadas para que los trabajadores puedan gozar de condiciones laborales excepcionales.

1.2. Problema de Investigación

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la influencia que la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 introdujo para con la mejoría de la salud ocupacional en los sectores laborales venezolanos, en vista de que las relaciones jurídicas derivadas de todo proceso productivos de bienes y servicios engendran más riesgos que propios beneficios para el trabajador o trabajadora?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano?
- ¿Cuáles son las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT?
- ¿Qué tipo de responsabilidades y sanciones enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar la influencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 sobre la salud ocupacional del sector laboral venezolano.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

2. Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.
3. Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

1.4. Justificación

La salud ocupacional y la seguridad en el trabajo son temas de gran importancia en cualquier sociedad, ya que ambos se traducen en garantizar el bienestar de los trabajadores, el cual resulta fundamental para el desarrollo y el progreso económico y social de un país. En el caso de Venezuela, la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), del 2005, estableció un marco legal más riguroso y exigente en materia de prevención y protección de los trabajadores en las empresas. Sin embargo, a pesar de los avances en la normativa, existe incertidumbre sobre la efectividad de estas medidas en la práctica, lo cual presumen los investigadores que puede deberse a un desconocimiento u ignorancia sistemática impartida por los empleadores a sus trabajadores para aprovecharse de su proactividad y así optimizar rentabilidades cada vez más elevadas.

A pesar de esto, resulta innegable el carácter del Estado Venezolano, el cual una vez que reforma su Constitución en el año 1999 entrega a los trabajadores y trabajadoras un gran abanico de principios y regímenes, derechos y deberes que terminan por incidir positivamente en su calidad de vida social y laboral. Al final, se traducen en responsabilidades que el empleador deberá garantizar para minimizar los riesgos laborales y evitar males futuros que afecten no solo a la

persona que brega bajo su relación de dependencia, sino también a sus familias y terceros que se relacionen económicamente y jurídicamente con estos últimos.

De allí, pues, que la presente investigación esté justificada teóricamente y dirigida a traer a la palestra de la novedad la influencia que la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del 26 de julio del año 2005 -*Gaceta Oficial N° 38.236*- introdujo para con la mejoría de la Salud Ocupacional en los sectores laborales venezolanos, permitiendo no solo explicar la averiguación legal vigente, sino también histórica, y sentar así las bases sobre la importancia que esta materia significa para con la figura de los trabajadores y las sociedades a nivel mundial, Latinoamericano y venezolano.

Al mismo tiempo, permitirá contribuir en dimensiones sociales y prácticas. Socialmente - *a largo y corto plazo*- auxiliará a la disminución de la siniestralidad y las consiguientes erogaciones monetarias que conllevan los incidentes y accidentes de trabajo una vez el contenido de la investigación logre estar a la disposición de terceros lectores interesados en la materia, y puedan servir éstos mismos de epicentro multiplicador de todos ese conjunto de criterios y argumentos descritos en el presente estudio; prácticamente, bajo la perspectiva que dejará todas las bases sentadas para conocer sobre la salud ocupacional, poniendo fin al desconocimiento de esta materia que no solo puede afectar a la población trabajadora, sino también a factores propios del entorno económico, político, jurídico y social de un país.

En su dimensión metodológica, la investigación se diseñó con un enfoque cualitativo, de profundo análisis legal y documental, indagándose exploratoria-explicativamente la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), y otros enteramente relacionados con la salud

ocupacional (principalmente doctrinaria y jurisprudencialmente) que asentarán los antecedentes investigativos y que, reunidos, conforman el marco teórico que formalizará el estudio a fines propedéuticos.

Asimismo, es una contribución válida académicamente tanto para con los estudiantes de Universidad Valle del Momboy, como con otros a nivel nacional e internacional *-en sus respectivas Facultades-* debido a que fomenta el enriquecimiento de la línea de investigación de la cátedra de Derecho del Trabajo y fomenta respuestas útiles y actualizadas para futuros problemáticas planteadas, pues servirá como instrumento comparativo de lo que el Marco Legal venezolano preceptúa sobre la salud ocupacional.

Finalmente, es una contribución disciplinaria, pues podrá servir como inspiración y referencia teórica para futuros trabajos con características similares, así como base de datos confiable para el levantamiento de las condiciones y riesgos de salud ocupacional de los trabajadores y trabajadoras del sector laboral venezolano.

1.5. Alcances y Limitaciones

1.5.1. Alcances

El presente estudio permitirá averiguar la influencia jurídica, social e histórica que tiene la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 sobre la salud ocupacional del sector laboral venezolano, por ser vistos éstos como los principales empleadores que deben responder respecto a las responsabilidades, obligaciones y deberes formales que requiere una prevención, seguridad y salud laboral de excelencia para sus trabajadores y trabajadoras; sin que esto requiera una investigación de campo exhaustiva de dicho sector.

Al mismo tiempo, el estudio coadyuvará al esclarecimiento de todo ese complejo nivel de condiciones que la mano obrera del país debe reclamar en su relación de dependencia, sirviendo no solo de fuente práctica, sino también teórico-profesional para ser referente y fuente consultativa en investigaciones relacionadas, incluso fuera de la línea de investigación a la que corresponde, precisamente, por el carácter que arroja como fuente de debate: no solo en lo jurídico, sino también en lo económico y político.

1.5.2. Limitaciones

Desde un punto de vista catedrático, es propicio señalar que la investigación estará sometido a un cierto número netamente limitado de fuentes de data-estadística, derivada de entes oficiales que no son actuales; así mismo, existe la posibilidad que el Ejecutivo o el Legislativo Nacional, en el transcurso del tiempo el que se efectúa el estudio, dicte decretos o introduzca modificaciones sobre el contenido de la LOPCYMAT y su Reglamento. En este caso, podría ser requerido un mayor plazo de entrega a fin de cumplir con las planificaciones de las comisiones pertinentes.

En materia humana, es indispensable mencionar que el número total de investigadores a cargo de la realización son dos (2), por lo que el uso de herramientas que faciliten y reorganicen el abordaje, análisis e interpretación de la información resultará indefectible para lograr el cometido final del presente estudio.

1.5.2.1. Limitación Espacial

El ámbito donde será realizada dicha investigación es en la República Bolivariana de Venezuela, estado Trujillo, municipio Valera.

1.5.2.2. Limitación Temporal

El Trabajo de Investigación será realizado en el periodo comprendido entre los meses de abril hasta octubre del dos mil veintitrés (2023).

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En el presente capítulo se desarrollará el sustento teórico de la investigación, conformado por los antecedentes de la investigación, indicadores, variables y dimensiones que harán posible no solo otorgarle un soporte inicial a la investigación *-en vista del análisis de fundamentos teóricos, científicos, jurisprudenciales y bibliográficos más relevantes-*, sino también brindarle “un sistema coordinado y coherente de conceptos y posiciones que permitan abordar el problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido” (Bavaresco, 2013, p.51).

2.1. Antecedentes de la Investigación

En este segmento se presentan aquellos estudios científicos que han contribuido y guían el desarrollo de la presente investigación. Simbolizan, en ideas de Bavaresco, una estructura de cotejamiento que permite al marco teórico nutrirse de conocimientos previamente definidos, es decir, “quien o quienes con anterioridad han estudiado esa problemática, aunque sea con variables diferentes o con las mismas, pero en temporalidad diferentes, sirviendo como apoyo referencial en carácter de antecedente” (Bavaresco, 2013, p.55). Estos pueden ser de rango *nacional e internacional*, sin embargo, será su relevancia práctica y temporal las que condicionen su manejo y abordaje.

2.1.1. Nacionales

Angulo (2021) presentó, por medio de publicación periódica, su artículo denominado “Propuesta para la difusión y aplicación de la LOPCYMAT en la Gobernación del estado Barinas”. La Revista de Ciencias Jurídicas y Políticas UNELLEZ JURIS, en su volumen dos, le concedió

una total de 30 páginas para que presentara, en grado de mención honorífica, un resumen de su investigación llevada para optar al título de Especialista en el Derecho Laboral. En ésta, la autora tuvo como determinación general presentar un plan dónde se promocionara los principios y preceptos de la LOPCYMAT dentro de la Gobernación del Estado Barinas, enfocando su análisis en la Secretaría de Recursos Humanos de la institución mencionada y sobre dimensiones como la prevención, seguridad, salud y organización; Metodológicamente, fundamentó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y ejerciendo técnicas documentales y de campo con encuestas dirigidas a 30 personas adscritas a la misma Gobernación.

Del esfuerzo de su labor investigativa se dedujo que existe un sistemático desconocimiento de la LOPCYMAT por parte de los trabajadores adscritos a la nombrada secretaría, por el simple hecho que, en su ignorancia, niegan la realidad de que gozan *-en materia de salud, higiene y seguridad laboral-* de disposiciones que los favorecen. Esto anterior causado, según señala la autora, por la inexistencia de la figura del delegado de prevención y del mismo comité de seguridad integral. Por esto, se presenta como antecedente de la investigación, en el entendido que permitirá conocer, a través de cifras verificadas, con qué nivel se ejecuta en la praxis laboral la aplicación y difusión de los principios normativos estatuidos en la LOPCYMAT, lo cual validará el contenido derivado del análisis del segundo objetivo específico.

Bracho y Quintero (2019), publicitaron su investigación en la Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología CIENCIAMATRIA de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM) titulada “La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano”. En ella, las autoras dedicaron un amplio y riguroso proceso de exploración legal sobre lo que el marco jurídico asociado a la salud y seguridad laboral en Venezuela (LOPCYMAT, CRBV, LOTTT, entre otros) pauta sobre la fatiga

laboral, vista ésta como un riesgo psicosocial que afecta mental, física, sensorial y emocionalmente a los trabajadores.

Su marco teórico estuvo perfectamente sustentado gracias a los aportes antecesores efectuados por Rivas, Cortes y Serrano, corroborados al mismo tiempo con datos aportados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina Laboral. Por eso, la metodología aplicada fue aquella que sincroniza las del tipo documental: explicativa, no experimental y de amplio diseño y análisis bibliográfico, doctrinal y legal.

En ese marco, las conclusiones de su estudio determinaron que, en nuestra legislación, es la LOPCYMAT la que arroja los indiciadores calificativos suficientes para determinar si un trabajador sufre no solo de fatiga laboral, sino también de otras enfermedades que pueden ser evaluadas como ocupacionales, para lo cual deben rellenarse una serie de causas probables, que van desde las físicas, químicas y biológicas. Sin embargo, comentan los investigadores, que a pesar que los textos normativos que sirvieron como base de análisis fomentan la creación de ambientes laborales con condiciones inmejorables, en la realidad, no logran impulsar una prevención que se haga notar en los sectores empresariales, en vista, por supuesto, del gran número de consecuencias en términos de ausentismo, fatiga, somnolencia, astenia, inapetencia, estado de alerta disminuido e incremento de accidentes y enfermedades de tipo cardiovascular que afectan a los trabajadores.

En atención a lo expuesto, el estudio goza de un puesto dentro de los antecedentes por guardar relación con los enfoques de la presente investigación, en el entendido que orientan respuestas respecto al contexto que la LOPCYMAT, la LOTTT y la misma Constitución Nacional tienen sobre la garantía de la salud ocupacional, vista, por supuesto, desde el ámbito de la fatiga. En base a esto, a los investigadores se les hace posible analizar y extraer puntos de vista sobre el tratamiento, consecuencias, y mecanismos de prevención que el marco legal venezolano otorga

para salvaguardar a la mano obrera de enfermedades de este tipo y de otros, bajo la idea que el contenido de todo puesto laboral debería ser reformulado organizacional y estructuralmente hacia la prevención, y no la rentabilidad.

Pastrano (2016) elaboró una tesis ante la UDC (Universidad de Carabobo), como requisito preliminar a su título doctoral en Ciencias Sociales *-estudios de sociedad y salud-* designada “La gestión de la salud ocupacional como disciplina para el adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos. Referencia sector manufacturero carabobeño”. Orientada, según su objetivo general, al planteamiento teórico-práctico de alternativas preventivas para la preservación de la salud laboral, previsualizada desde los principios que la salud y seguridad ocupacional subutiliza, tomando como referencia empresas del sector privado y público. Como indicadores, aplica un importante marco teórico, el cual representa uno de los más completos en cuanto a historia, conceptos, orígenes, análisis críticos, gestiones y explicaciones legales de todos los antecedentes, de allí su utilidad y relación con los objetivos de la presente investigación: permitirá un buen sustentamiento y marco referencial.

Argumenta la autora que la salud ocupacional son realidades que deben ser vitales dentro de toda organización empresarial, ya que resulta imposible desconocer esa relación individuo-trabajo-salud instituida por el mismo apogeo de la globalización y los derechos humanos. Es un vínculo que, además, asegura el desarrollo de los valores de la sociedad y el de un país en sus diferentes matices; sin duda, es una responsabilidad garantizadora que recae entre dos sujetos: el Estado y el empleador. Por eso, en aras de indagar cómo son estas garantías dentro de la población de las empresas manufactureras carabobeñas, la investigadora emplea una investigación de campo, con abordaje cuantitativo-cualitativo no experimental y de tipo netamente transeccional, lo cual culminó con análisis reflexivos bajo el fenómeno de la hermenéutica.

2.1.2. Internacionales

Díaz et al (2022) expusieron un artículo científico en la Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades “LATAM”, bajo una técnica de derecho comparado, con el nombre de “Análisis comparativo sobre la normativa de los países de Colombia y Venezuela en el manejo del estrés laboral”, enfatizando también sobre los riesgos psico-sociales que se generan en el mismo ámbito; bajo la idea de hallar puntos de divergencia y convergencia para estatuir líneas de desarrollo para con el aprendizaje en cuanto a la prevención, intervención e identificación de las enfermedades ocupacionales y su tratamiento en ambas legislaciones, a fin de fomentar y crear modelos aplicables para garantizar, en las empresas del país colombiano, ambientes donde se maneje y evite el estrés laboral y otros padecimientos similares; Para estos efectos, aplicaron una investigación netamente documental y legal, donde los autores contrastaron diversas teorías y posturas científicas, junto a las normas jurídicas pertinentes.

El cúmulo poblacional legal estuvo integrado por: la LOPCYMAT (2005), LOTTT, Norma Técnica para la Declaración de Enfermedades Ocupacionales en Venezuela; Ley 1562 (2012), Decreto 1072 (2015), Resolución 2626 (2008), Resolución 2764 (2022) y la Ley 1616 (2013); De la aplicación del método comparativo, se dedujo, por parte de los investigadores, que todo riesgo psico-social que se presente en un entorno de trabajo determinado, es consecuencia directa de un diseño, organización y gestión de trabajo plenamente deficiente, o lo que es lo mismo, por no convalidar las responsabilidades sociales que el proceso del trabajo requiere, desembocando en resultados negativos: agotamiento, depresión, y el globalizado estrés laboral. En consecuencia, este estudio, por sus resultados y su método de investigación, representa un aporte bastante importante para la validación del contenido de los objetivos, por cuanto indica cómo influye cada

jurisdicción en los casos de condiciones laborales deficientes, abordando el contenido de las leyes que tipifican las garantías concernientes.

León y Medina (2022) en la investigación (tesis doctoral) de su autoría: “Liderazgo y salud ocupacional en la empresa Comercial Industrial Selva Sociedad Anónima 2019”, buscaron conocer, como propósito propedéutico de su estudio, cual es la calidad del sistema de gestión en materia de salud ocupacional sobre la casa ferretera C.I.S, S.A, empresa peruana aledaña a las zonas de Madre de Dios, San Martín, Ucayali y Loreto; Por eso, acorde a su contexto social y legal, los investigadores toman, como tipo de muestreo no probabilístico, la Ley 29783 y DS N° 005-2012-TR (SUNAFIL), junto a encuestas propios de un estudio de campo sobre los trabajadores de la empresa. Esto brindó, dentro del rango de posibilidades existentes, el material referencial apto para la canalización de ideas y posiciones en el desarrollo investigativo.

Bajo este panorama, los resultados exteriorizaron lo que, en definitiva, las complejas circunstancias rurales, climáticas e idiosincráticas del entorno poblador fomentaban desde hace años: bajo niveles de liderazgo sobre programas eficientes referidos a garantizar la salud ocupacional. Por eso, el resultado en la mayoría de los encuestados estuvo direccionada hacia la implementación de un nuevo “liderazgo transformacional” de parte de los empleadores, para que el trabajador, aplicando esas normas de reivindicación sobre su labor social, pueda prevenirse de excesos en cuanto al modo de operación, y de accidentes o enfermedades en sus actividades cotidianas. Bajo esa perspectiva, el estudio resulta relevante para el contenido referencial del presente, por cuanto permitirá analizar, desde el ámbito internacional, como son las medidas garantizadoras y normas en materia de salud ocupacional y los mecanismos sancionatorios, en los casos de incumplimientos patronales.

Vega (2021) formalizó en la Universidad Seños de Sipán, Perú, una tesis de maestría para optar al título de profesional en el área de ingeniería industrial, bajo la calificación de “Programa para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de las empresas contratistas que laboran en Ferreyros, S.A. Lima 2020” enfatizado en la consecución del objetivo escudriñado en su titulado, bajo la idea de conocer a detalle cómo es la función de la gestión en materia de salud y seguridad en la empresa Ferreyros y su trascendencia sobre el personal contratado.

Es un estudio que, a pesar de estar guiado bajo lo que la jurisdicción peruana regula al respecto, sirve de ejemplificación perfecta para traer, dentro del presente marco teórico referencial, cómo son los programas de seguridad en las empresas contratistas peruanas, partiendo de dos referencias importantes: la contabilidad total de accidentes y la contemplación de la conducta de los empleados que hacen sus actividades sobre el liderazgo de una línea de mando determinada. Así mismo, por compartir elementos básicos metodológicos que permiten un uso adecuado del contenido científico.

Al respecto, se trata de un desarrollo de tipo descriptivo y cuantitativo de diseño no experimental y transaccional, con una población muestreada en cuarenta y siete (47) empresas relacionadas con el problema principal; cuyos resultados descubrieron, que si bien, coexiste una estructura gestionante interna, resulta insuficiente para lograr el desempeño deseado, bajo la idea que no ayuda a un control verdaderamente operacional y a una implementación de la cultura de salud y seguridad empresarial. De allí, pues, la necesidad práctica de implementación del programa -objetivo principal del autor- sobre una de tantas empresas -Ferreyros, S.A.-, dejando a uso público los mecanismos de liderazgo recomendados.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. El Trabajo: Fundamentación Histórica

La base estructural del trabajo requiere un profundo análisis, pues a pesar de que en las comunidades primitivas el término del “trabajo” existía, su práctica era muy desemejante a la distinguida en la actualidad. Entre las datas más antiguas encontramos las referencias de la Biblia y el Código Hammurabi, sin embargo, fueron los griegos, en su organización de las “*Polis*” los que comenzaron a cualificar actividades esenciales para su desarrollo, sin embargo, Aristóteles discriminaba estas prácticas bajo la idea que eran serviles, y no actividades verdaderamente libres.

2.2.1.1. Antecedentes

Las actividades en Grecia estaban diferenciadas en dos ramas; la primera sobre el mundo de las “*Polis*” y su administración, y la segunda respecto a la conservación y desarrollo de las comunidades familiares. Arendt (1993, citado por Pastrano, 2016) lo concibe, a la primera, como las actividades relacionadas con el ámbito de la libertad *-donde los hombres libres se dedicaban enteramente a ellas-*, mientras que las últimas, conformaban el ámbito de la necesidad, predominante entre esclavos (p.79).

Posteriormente, entre la sociedad medieval, la actividad del trabajo no ganó mayor relevancia; incluso, desde los mandatos cristianos de la época, estaba tachada de ser una penalidad como efecto principal del pecado entre Eva y Adam, justificándose pero bajo la perspectiva de castigo bíblico; para la edad media se contemplaría sobre ideas igualitarias: el hombre, por su parte, era sentenciado a trabajar con el esfuerzo de su cuerpo, mientras que la mujer, a dar a luz a sus descendientes con dolor (Pastrano, 2016). Con la llegada de los primeros pensamientos modernos, nacen múltiples concepciones respecto al trabajo. Algunos lo consideraban como fuente de propiedad, permitida por Dios luego de su ofrecimiento del mundo a sus hijos, para que cada

quien, en el ejercicio de su libertad, se apropiara de todo lo que sus fuerzas, capacidades y manos fueran capaz de transformar; para otros, era visto como una fuente de riqueza, de valor y, juntos, de la propiedad misma.

En ese momento la teología comienza a plantar sus bases en el significado de la actividad del trabajo. Ahora, deja atrás las ideas de ser una “maldición bíblica” y es definida como uno de los principales medios para lograr que la humanidad pueda lograr sus objetivos, adaptarse al medio ambiente y, consecuentemente, lograr su realización a través de la creación de las sociedades. De esta manera, comienza a fomentarse una visión beneficiosa y enteramente positiva del trabajo en la sociedad, de la cual Karl Marx extrae críticas a un sistema en particular: el capitalista, en el entendido que veía al trabajador como objeto enajenable y extraño para con la productividad de su labor, dividiendo el sentido propio que el trabajo representaba para las sociedades comunistas.

2.2.1.2. Concepción del trabajo: Epistemología y Economía

El contexto histórico ha permitido a las diferentes disciplinas del conocimiento fundar interpretaciones sobre la concepción del trabajo. Pese a lo cual, no han sido sino la epistemología y la economía las ciencias que se han encargado de ampliar su noción a través del análisis, comprensión y data histórica; sin embargo, no podemos tachar el significado que el *latín* le concretó en una primera ocasión: *tripalium*, designado, junto a *tripaliere*, como el arma de tortura que hace sufrir. Esto nos hace validar la línea de explicación anterior, donde etimológicamente el verbo a cobrando sentido en las expresiones de pena, sufrimiento, tormento, parto, etc. (Maillefaud 1990, citado por Pastrano, 2016),

Epistemológicamente se considera al trabajo como un rasgo imperativo de los seres humanos, donde existe un continuo intercambio entre naturaleza-esfuerzo, para satisfacer de ellos mismo todos los medios necesarios para la subsistencia. De esta manera, se desconocen las

expresiones antiguas para modelarlo como una actividad totalmente consciente, racional y propiamente social. Así lo afirma Rosales (2016) al revelar que “por medio del trabajo se transforma la naturaleza y se obtiene los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, permitiendo el desarrollo de múltiples capacidades físicas y mentales” (p.83). Asimismo, a estas consideraciones deben sumársele un aspecto inherente a estas actividades: el factor colectivo; Al respecto, Betancourt (1995, citado por Rosales, 2016) afirma que

Trabajando juntos, los seres humanos hacen conciencia de su humanidad y se potencia su capacidad transformadora... el trabajo es una actividad eminentemente social. El trabajo individual es solo un componente del trabajo social, que se expresa en los productos del consumo social. (p.85)

En atención al aporte del autor, la condición del “trabajo” esta mediado por la jerarquía social implantada en los escalafones de la sociedad, o grupos, y la distribución en cuantificación del poder existente entre ellos. Bajo este pensamiento Marx distingue al trabajo alienado del trabajo libre, donde en el primero el dominio de las clases actúa de forma coercitiva a beneficio de un intercambio entre fuerza-salario.

Ahora bien, económicamente, el trabajo es considerado como “un factor determinante de la producción y la productividad. El trabajo incorpora valor al producto y es la actividad destinada a producir bienes que tendrían un valor de cambio, en la economía de mercado” (Pastrano, 2016, p.87). De esta interacción se debe considerar, por supuesto, al factor “salario”, dado por el importe total que tendría la reposición del esfuerzo en los bienes; y, por otro lado, el factor oferta-demanda.

Partiendo de estos lineamientos, pareciera que el trabajo cumple un rol como si de un activo o mercancía propia al uso y goce del patrono se tratara, lo que, a la larga, afectaría a los trabajadores

y su indudable protección como sujetos con derechos. Al respecto, Pastrano (2016) habla del “derecho del trabajo” cómo

El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir equilibrio de los factores en juego mediante la realización de justicia social. (p.87)

La afirmación anterior nos da la seguridad de distinguir al trabajo no como un artículo propio de la economía, el comercio y de la oferta y la demanda (productividad), sino como un contrato social o proceso social donde ocurre prestaciones de servicios para satisfacer necesidades recíprocas; por ello, los beneficios deben ir a por igual, asegurando la libertad, la armonía, el bienestar, la salud, la igualdad y el equilibrio de deberes entre empleador-empleado.

2.2.1.3. La Sociología del Trabajo en Latinoamérica

La clase trabajadora en Latinoamérica se crea a partir de la postguerra, donde se generalizó como una etapa de transición de un ambiente y aprovechamiento agrario a sectores urbanos e industriales a gran escala, influenciada por organismos de la Organización de las Naciones Unidas, más precisamente por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). La globalización y modernización de las relaciones internacionales provocó un punto de discusión: la implementación de conceptos para la ejecución de ideas capitalistas, lo cual no es otra cosa que la enseñanza propia de las teorías neoclásicas.

Por los anteriores particulares, ese proceso industrializador repercute en las organizaciones políticas y sociales de los países de Latinoamérica, principalmente en las cuestiones de movilidad, migración, sindicalismo y conflictos laborales a corto plazo; a largo plazo, la dificultad operaria y cultural que significaba el proceso de inserción de la clase rural a la clase urbana o industrializada

terminaría por impulsar una escases y estancamiento en cuanto al desarrollo industrial para los años 70 (Pastrano, 2016).

Luego, el proceso industrialista y sus aspectos conexos con el mundo subdesarrollado queda comprendido y atravesado por el circuito global de acumulación de capital, dentro del cual deben distinguirse y privilegiarse los impulsos generados a partir del Estado-Nación (Pastrano, 2016, p.114). Esos impulsos terminan creando un mercado global donde se sustituye la industria por las importaciones, en razón de lograr estaciones manufacturadas de mercancías de algo flujo, como las mineras y agropecuarias.

2.2.1.4. La Sociología del Trabajo en Venezuela

En nuestro caso, la producción comenzó en manos de las comunidades ancestrales que conformaban la Venezuela indígena, los cuales durante un largo periodo, fueron dueños de la tierra y su trabajo, hasta tanto la colonia implantaba un nuevo modelo. De los procesos colonizadores, Venezuela queda implantado en un modelo agrario, el cual se caracterizaba por ser un proceso que avanzaba muy lento y que, para comienzos del año 1830, se limitaba únicamente al poderío feudalista territorial, lo cual fue cambiando paulatinamente, según Acosta (1941, citado por Pastrano, 2016) bajo tres modalidades: “la hacienda con un trabajo semi-feudal en forma de medianería o tercería, el hato de peones y la finca familiar” (p.117).

Esta actividad sustentaba al mercado local de productos básicos, donde se resaltaban el cacao, café, algodón y la caña de azúcar; los cuales, luego de que el presidente Guzmán Blanco implementara un abanico de políticas económicas -entre los 1900 y 1920-, su producción aumentó significativamente e incentivo a los primeros procesos exportadores. Sin embargo, luego de la post-guerra, nace el fenómeno de los yacimientos de pozos petroleros, que transformaría, en todas sus facetas, la economía nacional, debilitando casi a sus cimientos el modelo agrario.

No obstante, el modelo minero también iba en apogeo. Los terratenientes, en su deseo de ser parte de los procesos petroleros en desarrollo, descubren otras fuentes de producción ajenas al del “oro negro”: el carbón, hierro, níquel, bauxita, cromo, sal, azufre y, el oro. Esto aumentó considerablemente la producción y oferta mundial de minerales venezolanos.

Ya para el siglo XX, el crecimiento económico era inevitable: Venezuela descubre una de las mayores reservas petroleras del mundo, lo cual desarrolla un inmenso proceso de exportaciones de los hidrocarburos. El país se levantaba en base a un único producto, y esto produce, para los años 1976, la nacionalización del mismo, a fin de introducir profundos cambios en la sociedad: “afectó directamente a la pequeña economía nacional de la época, pero proporcionó los recursos necesarios para la consolidación del Estado venezolano como Estado nacional, con pleno control de todo el territorio para llevar a cabo un proyecto de modernización general” (Pastrano, 2016, p.120).

2.2.2. Salud y su teoría “Ocupacional”

La salud, desde el enfoque de la materia ocupacional, representa uno de los procesos más discutidos y difíciles de alcanzar en el desarrollo de las sociedades. Sin embargo, en nuestros días su concepción es clara. La Organización Internacional del Trabajo, en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (2001, citados por Rosales,2013), la conciben bajo el siguiente fin:

La salud laboral tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y

mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. (p.21)

Aunque, antes de alcanzar este nivel de acrecentamiento, donde aborda todos sus matices jurídicos, económicos, sociales y culturales, tuvo que pasar por largos y complejos procesos de adaptación, transformación, disconformidad y evolución normativa-conceptual, todo lo cual se esboza a continuación, a fin de convalidación teórica.

2.2.2.1. Evolución conceptual de “Salud”

Tradicionalmente, desde que se tiene conocimiento de la existencia de la humanidad, siempre se han plasmado esfuerzos para que la Salud pueda mantenerse, cuidarse y recuperarse. En la antigüedad, la enfermedad y la Salud, los encantamientos, hechizos y atribuciones para curar descansaban en dos personificaciones: en los dioses y curanderos. Los últimos, por su conexión con los primeros y sus conocimientos en preparaciones de medicinas a partir de infusiones y bebedizos.

El elemento sobrenatural representaba la base de las alteraciones en la salud de las personas, pero a la par nombrados personajes para su época cuestionaban esta presencia. Así fue como, paulatinamente el racionalismo y el naturalismo rechaza esta doctrina de los dioses, pero, para la edad media el flujo religioso era muy presente, por lo que la enfermedad y la salud estaban completamente respaldadas por la presencia de la deidad (Rosen, 1985, citado por Pastrano, 2016).

Llegada la edad moderna, se implantó el auge científico a gran escala, lo cual dio paso a la profundización de los conceptos y bases de la anatomía y la química, ciencias que se encuentran relacionadas con la salud y su alteración. De este modo, el interés de los científicos por el cuerpo humano y sus órganos aumenta, y se deja atrás la idea causalística de los castigos divinos para la

repercusión de la salud. Sin embargo, no fue sino hasta los siglos XVII y XVIII que, con el nacimiento de la teoría microbiana y el microscopio, se profundizó y reforzó la noción de la biología como aspecto determinante de las enfermedades, precisamente, por su interrelación con el ambiente y los microbios que en ella existen; sumándole, por supuesto, aspectos propios que influyeron por la Revolución industrial y francesa, y teorías del socialismo, como los fueron los: sociales, físicos, políticos y económicos.

Ya para los siglos XIX y XX, el conocimiento acerca de las infecciones y la inmunidad refutaron el comienzo de estudios bajo enfoques médicos, permitiendo el desplazamiento de la salud como factor propio de desarrollo, todo lo cual quedó reflejado en la definición que la OMS creó, para 1946, sobre la salud: “corresponde al estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente ausencia de enfermedad” (Pastrano, 2016, p.128). Pese a lo cual, Bello (1998) considera que

En lo referentes a lo contrario del buen estado de Salud, la enfermedad que debería ser entendida como un proceso de deterioro o pérdida de la Salud ocasionado por la agresión de agentes intra o extra orgánicos; y de la concepción que tenga el actor objeto de la agresión, de la condición de enfermo predominará culturalmente las respuestas a las enfermedades. (p.129).

Consecutivamente, para los años 1990 se habla de una nueva concepción moderna de la Salud, instaurada en base a la acción social de los individuos en los grupos. Al respecto, Pastrano (2016) señala como “los individuos se expresan de la Salud y la enfermedad en su lenguaje elaborado a partir de la relación que establecen con la sociedad” (p.130). De este modo, el modelo biomédico pareciera el que encuentra mayor grado de predominio para la interpretación que se

instauraba respecto a la concepción de la salud, pero la racionalidad científica intervenía aún más por la relevancia de la biología y sus factores, sin tomar en cuenta elementos sociales/culturales.

Finalmente, en la posmodernidad los autores principian con considerar la enfermedad como una consecuencia iniciada en la organización intrafamiliar, las especies y los géneros. Así, nos encontraríamos “ante un cambio paulatino donde los conceptos de salud y enfermedad toman un giro mediante la construcción de nuevas posiciones desde el lenguaje de las sociedades” (Pastrano, 2016, p.131). Esto termina por crear diferentes nociones de Salud, especificadas dependiendo del Modelo teórico que lo estudia.

Así, se crean los modelos: clínico, ecológico, adaptativo, endomonístico y de desempeño de rol. Entre éstos, resulta interesante el primero, que identifica a la salud como “la ausencia de signos y síntomas de enfermedad o lesión, y las personas son consideradas como sistemas fisiológicos con funciones relacionadas” (Castellano, 1990, citado por Pastrano, 2016); y el tercero, que la concibe como “la adaptación flexible al medio ambiente y la interacción con él hasta las máximas ventajas” (Castellano, 1990, citado por Pastrano, 2016, p.132).

2.2.2.2. La Salud Ocupacional Convencional: Primeros avances mundiales

Históricamente, el hombre salvaje se percató que su capacidad de producción, en la caza, se veía afectada por las heridas y maltratos que los animales le producían; luego, como elaborador de las artesanías y del trabajo de la tierra, su contacto con el medio ambiente aumentó, lo que produjo el padecimiento de enfermedades desconocidas; la minería sería el desencadenante, pues las circunstancias de inseguridad y suciedad afectaban gravemente a los trabajadores, que lamentablemente, para ésta época, eran los esclavos egipcios y griegos lo que sufrían de los efectos de estas condiciones, sin lugar a mejoras o protestas para evitar su perjuicio (Navas, 1994).

La preocupación por condiciones estables nacía entonces desde la antigüedad, sin embargo, era un pequeño grupo de hombres libres los que verdaderamente procuraban gozar de condiciones que resguardaran su salud y bienestar. En la edad media, el factor enfermedad se erradicaba con preocupación. Las muertes ocupacionales se registraban con mayor frecuencia, causadas, probablemente, por cáncer de pulmón, y tuberculosis. Paracelso reconoció que éste aumento de la mortalidad estaba encausada a la explotación y desarrollo industrial, por lo que intentó mejorar estas situaciones estudiando y elaborando recursos para evitar la intoxicación de los trabajadores, pero, “era evidente que la idea de enfermedades ocupacionales causadas por agentes específicos en el ambiente de trabajo y en determinadas actividades no eran aún concebidas” (Navas, 1994, citado por Pastrano, 2016, p.139).

Lo mismo intentó Galeno, para el Siglo II d.C. y Plinio para el Siglo I d.C., donde se logró calificar los peligros de la exposición a neblinas y residuos de polvo en las minas y se implementó elementos materiales que protegían a los esclavos. Entre ellas, se patentó las primeras máscaras elaboradas de vejigas de restos animales (Pastrano, 2016).

A pesar que durante muchos años, antes y durante de la edad media, perdurara la idea que la Salud era un beneficio y perjuicio que los dioses “administraban” a su conveniencia en modo de castigo o benevolencia *-lo cual atrasó significativamente el desarrollo de la medicina laboral-*, al mismo tiempo, se fueron nivelando la idea que la Salud era el resultado de equilibrar al hombre con su medio ambiente. Este movimiento formalizó, para los siglos XV y XVI, mayores aportes sobre los síntomas de los envenenamientos de mercurio y el plomo, surgiendo medidas que prevenían y que mejoraban las condiciones de las minas, ventilándolas a través de chimeneas y mejorando el transporte a través de la construcción de rieles.

Ya en la edad moderna, al momento que el hombre alcanzó mejores grados de libertad y de perfección jurídico-cultural, el progreso intelectual creció a grados inesperados. Entre todos los representantes de la época, fue Ramazzini, el padre y fundador a mayor escala de la medicina laboral, entre los siglos XVII y XVIII. Fue un médico y profesor italiano recordado, en afirmaciones de Pastrano (2016) no por su contribución bibliográfica sobre la epidemiología, sino

Por su obra bastante modesta en volumen sobre salud ocupacional, los escritos de este pensador, sirvieron de base al desarrollo de las investigaciones posteriores en salud pública y Ocupacional. Su libro titulado “De morbis Artificum Diatriba” (De las enfermedades de los trabajadores), publicado en 1700, considerado el primer libro de Medicina Ocupacional, allí estudió y describió las enfermedades que afectaban a los trabajadores de los numerosos oficios conocidos, identificando enfermedades ocupacionales y riesgos específicos basándose en observaciones clínicas propias, Ramazzini examinó las condiciones de trabajo y riesgos de cuarenta y un oficio, estudio enfermedades peculiares de ellos, su prevención y tratamiento. (p.142)

Más tarde, en el siglo XIX, la política influyó sobre la preocupación de la salud en los ambientes laborales. Más investigadores se fueron sumando a los aportes bibliográficos y doctrinarios sobre las enfermedades y su causa principal: el trabajo. Entre ellas, se resaltan las de Tumer y PercibalPott. A pesar de todo esto, todas las observaciones y planes para combatir estos problemas estaban mal estructurados, ya que “raramente se concretaban en acciones correctivas, en lugar de buscar soluciones a través de tomar medidas preventivas, para evitar exposición a factores de riesgos, las acciones se focalizaban principalmente hacia los aspectos médicos curativos y sociales” (Pastrano, 2016, p.42). Entre estos anteriores se encontraban las compensaciones y rehabilitaciones por ocasión de muerte o enfermedad.

El avance tecnológico introdujo la máquina de vapor, principal herramienta que servía como fuente energética estable, totalmente controlable, abundante y económica; y que, en la rama laboral, permitió la optimización de herramientas y maquinarias, y socialmente, mejoró a la sociedad en general, logrando la abolición de la población esclava. Pero, eso trajo consigo un enorme entorno industrial con las peores y pésimas condiciones que se habían conocido.

Todo empeoró con la explosión de la primera guerra mundial, donde el manejo de sustancias altamente químicas y radiactivas para la construcción de armas y demás armamentos afectaban a los científicos, pero a la largo esto se volvía contraproducente para las grande y principales potencias, por lo que en muy corto tiempo después la necesidad de protegerlos retoma una importancia especial. Estas medidas estuvieron guiadas por la figura del inspector, que estudiaba, analizaba y revisaba las condiciones, distribución y manejo de todo el equipamiento, tendente a prevenir los accidentes de su fuerza laboral subordinada; Con los tratados de paz, la globalización, y el alcance que tuvo el reconocimiento de los Derechos Humanos, la salud ocupacional no maduraría hasta los años 1950 para convertirse en “una disciplina científica por pleno derecho” (Pastrano, 2016, p.144).

2.2.2.3. Contexto histórico Latinoamericano

La insalubridad y sus implicaciones adversas en la salud de los trabajadores generó, para los años 1930, que en Latinoamérica creciera la preocupación por el futuro de su población y por el mismo desarrollo socio-económico de la región, en vista de que no se contaban con la misma fuerza laboral ni con los recursos necesarios para lograr un avance como si lo estaban logrando países europeos para la época. (Pastrano, 2016).

Luego que numerosos estudios expusieran la cantidad de riesgos a los cuales se los trabajadores se exhibían, se fomenta la creación de programas que impulsaron a la disciplina a ser

llevada a la práctica en los servicios donde conviniera, en los países de Colombia, Bolivia, Chile, y otros. Esto dinamizó la creación de institutos, y centros de capacitación, cuidado y referencia (Van der Haar & Goelzer, 2001); conjuntamente con la aprobación paulatina de normas y reglamentos internos en las empresas para que, con carácter de obligatoriedad, existieran servicios sobre salud ocupacional *-impulsado por los cambios socio-económicos que introdujo la década de los 1960-1970 en la región-*

Para 1989 la OMS pone en marcha un plan de acción para que la teoría implantada en los programas, cuerpos normativos y tratados, fueran introducidos en la práctica laboral. Para lograrlo, se planteó la necesidad de desarrollar el área de recursos humanos en materia de salud ocupacional en Latinoamérica a través de “la promoción y fortalecimiento de las actividades de capacitación, así como el establecimiento de una red de centros de formación de recursos humanos” (Pastrano, 2016, p.155). Cosa que originó, dentro de seis años continuos, la promulgación de 22 proyectos y programas en materia de Salud Ocupacional; hasta nuestros días, esta cifra aumenta a 60, y suelen llevar por nombre “Postgrado en el Campo de la Salud Ocupacional en la América Latina” (Pastrano, 2016).

2.2.2.4. Contexto histórico venezolano

En la jurisdicción venezolana, históricamente, el antecedente para con la salud ocupacional de mayor transcendencia se puede ubicar en el Código de Indias y el Código de Minas. El primero, bajo la primicia que proporcionó las bases *-al consagrar determinadas recomendaciones que los indígenas evitaran mayores daños a su integridad-* de uno de los primeros articulados especiales que velaron por ubicar al trabajador en un ambiente con mayor grado de beneficios: La Ley de Talleres y Establecimientos Públicos; Y el segundo, porque reveló los primeros aspectos relativos a los accidentes, la seguridad y la incapacidad por efecto del ejercicio laboral (Ruiz, 1987).

Posteriormente se sanciona, en 1920, la Ley de Hidrocarburos, y con ella, departamentos y centros de asistencia y atención médica para el trabajador y para el estudio del ambiente no solo laboral, sino también el de fuente minera. Así mismo, se amplían algunos aspectos del Código de Minas y, con esto, se estima una base suficiente para promulgar por primera vez una Ley del Trabajo, pero careciente de fuentes preventivas de accidentes. Esto trajo, como consecuencia, la primera gran huelga en autoría de la mano de obra petrolera, en exigencias de reivindicaciones teóricas y ejecutables acerca de las enfermedades, condiciones y bienestar en el trabajo (Pastrano, 2016).

Ese carácter preventivo se reivindica con la Ley del Trabajo de 1928, abarcando la teoría de las responsabilidades del patrono *-tanto objetiva como profesional-* ; y se logra por completo con la Ley del Trabajo de 1936, la cual “viene a servir como punto de referencia en materia de seguridad e higiene industrial, por cuando en virtud de ella, se comienza aplicarse algunas disposiciones sobre accidentes de trabajo y se transforma en norma legal, el concepto de enfermedad profesional” (Pastrano, 2016, p.157). Al mismo tiempo, el Estado venezolano adquiere responsabilidades, a través de su Ministerio y Ley de Sanidad, con respecto a vigilar la seguridad laboral. Esto sería clave durante los años siguientes, ya que organizaría la Sección de Higiene Ocupacional y Resoluciones conducentes a aplicar métodos de preventivos y de control médico-asistenciales.

Cuatro años después se redimensionan los postulados de seguridad, ubicándola en su aspecto social. Por eso se sanciona la Ley del Seguro Social a fin de “impulsar la organización de programas dirigidos la prevención de riesgos laborales” (Jorgensen, 2000, citado por Pastrano, 2016, p.157). Seguidamente, entre 1968 y 1974, se dictamina el Reglamento de Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo; sin embargo, el mayor hito en la historia conocida de la Salud

Ocupacional en Venezuela, se consigue con la constitución de la primera LOPCYMAT para el año 1986, que en palabras de Lucena (1999, citada por Pastrano, 2016) se concibió como un grandioso resultado:

Puede afirmarse que la aprobación de la LOPCYMAT es el resultado de oportunas presiones sindicales a nivel parlamentario, pero entendidas éstas en un proceso de evolución de la conciencia del problema de las condiciones y medio ambiente de trabajo. La Ley introduce conceptos relacionados con las condiciones de trabajo, ambiente laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, fija obligaciones para empleador y trabajadores, así como establece facilidades y ventajas que el Estado debe brindar a las empresas que requieren hacer inversiones para mejorar las condiciones y el ambiente laboral. (p.158)

Ulteriormente, en la legislación venezolana no fueron relevantes los cambios cualitativos dentro del ámbito de la salud ocupacional. Sin embargo, en el año 2005 la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) explana un nuevo modelo instaurando sobre los preceptos de la *seguridad social*, en consonancia con lo que dispone la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 83, 86, 87 y 89:

Artículo 83.- La salud es un derecho social fundamental, obligación del estado que lo garantizará como parte del derecho a la vida [...] (p.17). Artículo 86.- Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de... riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad... [...] (p.17). Artículo 87.- [...] Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y

ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p.18). Artículo 89.- El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras [...] (p.18)

2.2.3. Carácter protector de la LOPCYMAT-2005

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es un conjunto normativo dictado a través de Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio del año 2005. Con ella se introdujo a la legislación de la medicina laboral una amplia estructura fundamentada, según lo establece su artículo 1, sobre el establecimiento de normas, instituciones, y lineamientos político-regulatorios que fomentan un ambiente garantizador de condiciones, salud y bienestar general para los trabajadores, promocionando un ambiente seguro, higiénico y libre de cualquier causa que potencien riesgos o enfermedades,

Por eso, a través de sus disposiciones, regula todo lo atinente a los derechos y deberes tanto del trabajador, como del empleador; sobre los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo; de la Participación y Control Social del Trabajador; sobre la Seguridad, el Higiene y la Ergonomía; Programas, Servicios y Prestaciones del Componentes de Prevención, Salud y Seguridad Laboral; y, finalmente, un amplio catálogo de causas sancionadores ante incumplimiento o inobservancia de la normativa dispuesta. Cuestiones que, a modo de legitimación de los objetivos de la presente investigación, serán vitales detallar, analizar y fundamentar.

Bajo estos parámetros, y con una visión focalizada en el empleador venezolano como principal garante de este contexto, vale describir, a modo de validación, que el ámbito de aplicación de las disposiciones normativas consagradas en la LOPCYMAT se extenderán, según así lo

estipula el artículo 4 *eiusdem* “a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador ... sean públicos o privados... y, en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo excepciones...” (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005, p.2).

2.2.3.1. Derechos y Deberes del Trabajador

Los trabajadores, como personas sujetas de derechos, gozarán de un medio ambiente laboral adecuado a sus necesidades, totalmente propicio para el fin que su ejercicio laboral demande -sea físico, mental o mixto-, garantizando todas las condiciones posibles de salud, seguridad y bienestar. Así lo afirma el artículo 53 de la LOPCYMAT; sin embargo, esta disposición no se caracteriza por ser restringida, en el entendido que el ejercicio de este derecho general estipulado en la norma *in comento*, se contempla junto con veinte (20) potestades directamente relacionadas con la facultad primigenia del empleado.

Al respecto, se establece que previo al inicio de la actividad laboral por parte del trabajador, el derecho a ser informado de las condiciones laborales es vital, ya que, de no ser así, el riesgo a ser expuesto a sustancias o espacios de alta peligrosidad puede aumentar considerablemente; sin embargo, también será sujeto a recibir, periódicamente y dentro de la jornada correspondiente, toda la formación práctica y teórica que el ejercicio de su actividad requiera inherentemente. Por esto, el hecho de que el trabajador sea sometido a condiciones de trabajo riesgosas e insalubres sería incomprensible a sabiendas que debe ser totalmente dotado de equipos e implementos que se adecuen al riesgo que su condición aplica.

La LOPCYMAT, además, otorga el derecho al trabajador de interrumpir, alejarse o rehusarse a ejercitar sus laborales en los casos que, basándose en su experiencia y formación,

conozca de motivos suficientes y razonables para creer estar ante la presencia de peligros inminentes hacia su salud o su vida. Por esto el patrono debe garantizar, en el desarrollo de los procesos productivos, maquinarias, herramientas y demás materiales que, con los avances científicos y tecnológicos, puedan cambiarse a fin de poder eliminar o atenuar condiciones de trabajo peligrosas.

De igual forma, el trabajador ostenta un rol participante dentro del mismo proceso productivo, tanto a carácter vigilante (en el sentido que tendrá derecho a colaborar activamente en el control y mejoramiento del ambiente laboral *-sea a través de su voto en discusiones y adopciones de políticas, o simplemente como acompañante común de los funcionarios inspectores-*) como en carácter de denunciante (ya que será su derecho denunciar, valga la redundancia, ante el empleador, supervisor, sindicatos, comités o el mismo INPSASEL, cualquier tipo de violación o irregularidad en las condiciones laborales).

Ahora bien, si hablamos de sujetos que requieran una protección especial, por sus condiciones de salud, discapacidad, o por cuestiones de reinserción y rehabilitación laboral, tendrán pleno derecho a ser reubicados a su puesto de trabajo, o, a la adecuación de su labor según sus deficiencias. En todo caso, para asegurar la correcta distribución de personal, periódicamente a los trabajadores se les deberán realizar exámenes de salud preventivos, bajo principios de confidencialidad y acceso privado.

El derecho a la libertad de expresión y al de protesta *-en caso de ver afectado su derecho a la vida, a la seguridad y a la salud en su trabajo-* es un acuerdo irrefutable que, además de ser innato por el simple hecho de ser humano, son acciones que se encuentran protegidas constitucionalmente en Venezuela. Por eso, en los casos donde el patrono, en represalia sobre

alguno de los anteriores, desmejorará o despediera al trabajador por hacer uso de los derechos que la LOPCYMAT y demás norma consagra a su favor, gozará de una protección total por Ley.

Mientras tanto los empleados se benefician de este amplio conglomerado de derechos, a la par, deberán obedecer los deberes que la LOPCYMAT pacta en su artículo 54, y que en resumidas cuentas, se refieren al ejercicio de sus labores con plena sujeción de las normas o políticas instauradas en el centro laboral, para resguardar las instalaciones, los equipos, suministros, y al resto del personal; para así mismo resguardarse *-el mismo trabajador-* de las condiciones inseguras que pueda acarrear el desapego a los preceptos que controlan, adecúan y mantienen en buenas características su propio ambiente laboral.

Por eso, el uso de forma adecuada de las herramientas que sirven para generar el proceso de producción debe ser su principal obligación. Pues, a pesar de que los comités de higiene y limpieza dentro de los centros laborales serán los encargados de proveer la pulcritud de las zonas de trabajo, su deber de mantener sus propias condiciones de orden *-cuando se le han sido entregadas en las mismas cualidades-* es primordial para garantizar una organización plena e individual. Asimismo, resulta importante acatar todas las instrucciones, enseñanzas y advertencias impartidas para asegurar la jerarquía de mando; respetando, del mismo modo, los carteles, avisos o reportes que indican advertencias sobre alguna situación irregular, u otros sitios de la instalación laboral que, por presentar deficiencias en su condición de seguridad, se vuelva inaccesible para los trabajadores.

En todo caso, cuando por razones de caso fortuito, el trabajador se exponga a condiciones inseguras capaces de causar daño a la vida o la salud, propia, o de terceros, deberá abstenerse inmediatamente de efectuar su tarea hasta tanto no se determine la causa del problema y su consiguiente ejecución, previa información al comité pertinente sobre la situación de riesgo. Bajo

causa de poder denunciar los retrasos por parte del empleador al INPSASEL para que sean ellos los que busquen las soluciones a las deficiencias contempladas por el trabajador, o violaciones que incurran a la alteración de la seguridad de los medios ambientes laborales.

2.2.3.2. Derechos y Deberes del Empleador

En lo que respecta a la figura del empleador, sus derechos se asocian a veinte (20) aspectos plenamente regulados en el artículo 55 de la LOPCYMAT. Entre los cuales, vale advertir que se relacionan con la exigencia que pueden pedir de sus trabajadores para cumplan, respeten y hagan buen uso de las normas de seguridad, higiene y de ergonomía, junto a las políticas de participación y prevención a fin que su calidad de vida, tanto laboral como social, pueda ser inmejorable y de muy alta productividad; así mismo, las que respectan sobre el uso adecuado y mantenimiento de los sistemas de control de condiciones peligrosas, los equipos de protección suministrados y las demás instalaciones de saneamiento básico, recreación, deportivas o de cualquier otra índole; y finalmente aquellas donde se exhorta a los trabajadores a abstenerse de incurrir en actos que perjudiquen el buen desarrollo de las actividades laborales, por ejemplo, irrespetando las advertencias o carteles sobre convivencia o higiene, salud y seguridad.

De igual forma, ostenta derechos de participación activa en los Comités de Salud y Seguridad Laboral; en las discusiones y adopciones de políticas, tanto internas como nacional, regional y localmente en el área de la salud y seguridad laboral; y participar, colectiva o individualmente, en aquellas actividades tendentes a mejorar las condiciones laborales y las prestaciones de servicios en materia de seguridad y salud de los centros laborales, donde deberá aplicar los conceptos y capacitación preliminar que los organismos competentes le impartieron en materia de bienestar, seguridad, salud, higiene y recreación.

Los deberes, por su parte, involucran quince (15) medidas orientadas a garantizar, por medio de su rol individualizado en el contrato social del trabajo, todas las medidas que implanten condiciones de higiene, salud, bienes y seguridad en la labor de sus empleados, junto a programas recreativos, aprovechamiento del tiempo libre, turismo y descansos. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) las puntualiza en las siguientes

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores 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, o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres.
4. Informar por escrito a los trabajadores de las condiciones inseguras a las que están expuestos.
5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor.
6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y

productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos. 7. Elaborar, con la participación de los trabajadores el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos. 8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo. 9. Abstenerse de toda discriminación, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores. 10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona. 11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos. 12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. 13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca. 14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia

de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle. 15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley. (p.29)

2.2.3.3. Higiene, Seguridad y Ergonomía del Ambiente Laboral

Según el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), por “*medio ambiente de trabajo*” se entiende al lugar, local o sitio; espacios aéreos, terrestres u acuáticos; o en definitivas a aquellas situaciones socio-culturales, al aire libre o cerradas, donde una persona presta su servicio personal, donde a través de la organización del trabajo e infraestructura física rodean y condicionan la relación del hombre con su labor (Art.10).

Esas condiciones, denominadas “*condiciones de trabajo*” en el artículo 11 *eiusdem* corresponden a ese cúmulo de aspectos, tanto funcionales como organizativos, que caracteriza los procedimientos, sistemas y métodos que se emplean para la realización de las actividades laborales, a los cuales se suman el repliegue de factores externos del medio ambiente laboral que influyen, directa o indirectamente, sobre estos. De modo que, al refutarse que se está en presencia de condiciones de trabajo insalubres e inseguras, serán aquellas situaciones donde los empleadores no aseguran, cumplen ni garantizar la protección de los riesgos, la seguridad de la salud, los elementos de saneamiento, la maternidad, una atención médica o auxilio de emergencia, o simplemente con los deberes de capacitación, formación e información de la seguridad y salud laboral (Art. 12 *eiusdem*).

En relación con estas implicaciones, la LOPCYMAT, en su artículo 59, pone en orden los presupuestos necesarios para que las condiciones y el medio ambiente de trabajo integren todo lo que el trabajador ocupa para cumplir correcta y legalmente con sus obligaciones laborales. Al

respecto, ordena asegurar, el igualdad de condiciones, el más alto grado de salud mental y física de todos los trabajadores (cuenten o no con necesidades especiales sea por su edad o discapacidad), adaptando a ellos todos los aspectos funcionales y organizativos, y su entramado procedimental, para que la ejecución de sus labores con las herramientas, equipos u maquinaria sea de la manera más correcta, útil, higiénica, salubre y ergonómica posible; velando por su protección física ante toda las condiciones *-fortuitas o no-* de riesgos en el trabajo, *-garantizando su posible auxilio ante lesiones u enfermedades-*; y su protección psicológica-culturales, impidiendo cualquier tipo de discriminación infundada en la raza, sexo, color o religión.

Por otro lado, haciendo mención a la ergonomía. Diversos autores lo ubican en la relación existente entre máquina-persona-sistema de trabajo. Rosales (2013) por ejemplo, lo define como “la disciplina que se encarga del estudio del trabajo para adecuar los métodos, organización, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo, a las características (psicológicas, cognitivas, antropométricas) de los trabajadores, es decir, una relación armoniosa con el entorno (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores)” (p.62).

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo ahonda sobre la *ergonomía* en su artículo 60, y lo relaciona con la obligación que tiene empleador para adecuar sus procesos productivos a mecanismos modernos, sea maquinaria o antropométricamente. En estos casos, los proveedores, importadores y fabricantes de las maquinarias, equipos, productos y en fin herramientas, que inserten estos mecanismos en las empresas, adquieren una responsabilidad para con la empresa y su garantía de seguridad, bajo el enfoque que deberán asegurar que la instalación y manejo adecuado de las nuevas forma de producción no representarán un riesgo paulatino para el trabajador encargado de su administración o función; etiquetando y envasando, en los casos de productos químicos, de manera que su manipulación y conservación no se vuelva

contraproducente para con las condiciones de seguridad de la empresa y del trabajador (Art.67 eiusdem). Esto anterior contribuye, sin duda alguna, a la conservación de una higiene laboral prima; sin embargo, la LOPCYMAT también ostenta, en su artículo 65, lo relativo al Manejo y Registro de Sustancias Peligrosas. Al respecto, menciona el mencionado artículo que

Los empleadores están en la obligación de registrar todas las sustancias que por su naturaleza, toxicidad o condición físico-química pudieran afectar a la salud de los trabajadores. Dicho registro debe señalar explícitamente el grado de peligrosidad, los efectos sobre la salud, las medidas preventivas, así como las medidas de emergencia y tratamiento médico correspondiente. (p.32)

2.2.3.4. Enfermedades Ocupacionales y Accidentes Laborales

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en su Título VI, ofrece protección con la regulación de las figuras de las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales. El artículo 69 define a la última como “todo suceso que produzca en el trabajador una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del mismo” (p.34).

Así mismo, dentro de este calificativo se ubicarán las lesiones de tipo interna causadas por los esfuerzos violentos o por exposición continua a agentes sobrevenidos; los accidentes sufridos con ocasión a actos salvaméticos; y los del tipo accidental bajo la ocurrencia de dos motivos: la primera, cuando se haya sufrido durante el traslado habitual desde u hacia el centro laboral, y, la segunda, cuando se sufran con ocasión al ejercicio de funciones sindicales.

Desde el punto de vista de las *enfermedades ocupacionales*, se consideran como tal aquellos estados o condiciones patológicas (*calificadas por la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional NT-02-2008*) adquiridas o agudizadas por la exposición directa del trabajo o sus medios imputables al perjuicio de factores mecánicos, físicos, químicos, meteorológicos, emocionales o psicosociales y que se aseveren en un trastorno de tipo orgánico o enzimático, funcional o mental, sea a duración temporal o permanente.

El procedimiento de declaración de los accidentes y las enfermedades precedentes, correrá por cuenta del empleador. Extendiendo la ocurrencia de alguna u otra inmediatamente al INPSASEL, el comité pertinente y al sindicato; para que estos, en un lapso de 24 horas siguientes al padecimiento, o su diagnóstico constado en prueba, procedan a la declaración formal del accidente y enfermedad ocupacional. Todo según así lo señale la Norma Técnica NT-02-2008.

Sin embargo, sin perjuicio de la responsabilidad que ostenta en empleador en estos casos, el trabajador, sus familiares, el comité, el sindicato, u otro trabajador, también podrá informar sobre la concurrencia de los accidentes y las enfermedades; incluso, el INPSASEL de oficio podrá investigar los mismos, siempre y cuando reciban, privada o públicamente, detalles o indicios de estas situaciones en un centro laboral determinado, permitiendo la participación colaborativa de otros organismos o cuerpos policiales de la entidad (Art.74 LOPCYMAT).

2.2.3.5. Programas, Servicios y Prestaciones del Componente de Prevención, Salud y Seguridad Laboral

El componente de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, a efectos de la presente investigación, se estudiará en tres secciones que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo categoriza, en su Título VII, como: 1.- Prestaciones Dineraria; 2.- Atención Medica Integral; y 3.- Programas y Servicios de Reinserción y Capacitación.

La primera está ligada con los daños que son ocasionados por la concurrencia de accidentes laborales y por declaración de enfermedad ocupacional en los trabajadores, y pueden clasificarse en seis (6) categorías de daños. Las prestaciones en este tipo, correrán por cuenta de la Tesorería de Seguridad Social, con cargo a fondos del régimen prestacional; sin detrimento de las prestaciones subsiguientes garantizadas, las cuales gozarán de permanencia extendida a los sujetos sobrevivientes y de estabilidad económica por consecuencia de los índices inflacionarios que puedan disminuir la cuantificación evaluable de la retribución dineraria total.

En este orden de ideas, se entiende por *discapacidad temporal* a aquella contingencia que, por el hecho de accidente o enfermedad ocupacional, imposibilite a la persona a efectuar sus labores habituales en el centro durante la duración de un tiempo determinado, para lo cual se ejecuta la suspensión de la relación laboral a favor de un derecho de prestación dineraria equiparable al 100% del salario cotizado por los días que se estime la discapacidad, aumentada en un 50% adicional si es necesaria atención médica personalizada. Así queda estipulado en el artículo 79 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Este beneficio se obtiene con el diagnóstico verificado de un médico, previamente validado por el INPSASEL - *salvo excepciones*-, y se extiende hasta un plazo máximo de 12 meses continuos. Pasado este tiempo, el INPSASEL deberá evaluar si resulta favorable una reinserción, o, al contrario, resulta afectado por una imposibilidad aún mayor, que lo envuelve a calificarlo dentro de una de las discapacidades subsiguientes.

Por su lado, la *discapacidad parcial permanente* es aquella que corrobora al trabajador con una contingencia que afecta su capacidad intelectual o física en un grado menor al 67%, en forma parcial y definitiva, para la concurrencia de su trabajo ejecutado en el centro profesional del que hacía parte. En estas situaciones, las prestaciones dinerarias a favor del trabajador variarán del

grado de afectación: si es hasta un 25%, la contribución corresponderá a un solo pago, y el monto será “igual al resultado de aplicar el porcentaje de discapacidad atribuido al caso, al valor de cinco (5) anualidades del último salario de referencia de cotización del trabajador” (LOPCYMAT, 2005, p.38); y, si fuere mayor al 25% y menos al 67%, la prestación será en forma de renta vitalicia, pagadas anualmente en 14 mensualidad, cuyo monto será “igual al resultado de aplicar el porcentaje de discapacidad atribuido al caso, al último salario de referencia de cotización del trabajador” (LOPCYMAT, 2005, p.38).

En continuación con la línea de ideas, se califica a la *discapacidad total permanente para el trabajo habitual* como la contingencia -con ocasión de las mismas consecuencias explanas con anterioridad-, que genera en la cualidad y capacidad física e intelectual del trabajador, una disminución mayor o igual al 67% que le dificulte a grandes rasgos, e imposibilite consecutivamente el desarrollo habitual del trabajo y sus actividades inherentes al oficio en cuestión, las cuales efectuaba antes del padecimiento con normal tranquilidad. En estos supuestos, el trabajador queda 100% resguardado en los programas de recapacitación, con el derecho de ser reinsertado en el centro donde se le fue causada tal discapacidad. Sin embargo, durante ese proceso, el trabajador tendrá derecho a una contribución del 100% de su último salario referenciado (Art. 81 LOPCYMAT).

Por otra parte, la *discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral* (Art. 82 *eiusdem*) es aquella donde el porcentaje de capacidad afectada es igual al de la discapacidad anterior, pero bajo el carácter de ser una disminución total y definitiva. Esto provoca la inhabilitación de su fuerza y capacidad laboral para ser ejercitada sobre cualquier otra actividad de distinta índole o naturaleza, lo que implica una retribución cuantificada al 100% de su última remuneración salarial, pagadas en 14 mensualidades anuales.

La *gran discapacidad*, por su parte, hace referencia a una contingencia que, por causa de un grave accidente laboral o una enfermedad ocupacional de considerable afectación sobre la vitalidad y fortaleza física, mental o mixta, genera que pueda valerse de sí mismo para sobrellevar los simples actos elementales de la existencia y subsistencia humana, debiendo ampararse obligatoriamente sobre otra u otras personas *-que pueden ser familiares o profesionales de centros de atención especializada-* para su vida. En estos lamentables casos, el trabajador tendrá un derecho de prestación según lo indique la tabla de porcentajes del artículo 79 y 82 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, junto a una suma adicional del 50%, pagadas en mensualidades consecutivas.

Finalmente, cuando la contingencia evoque a la *muerte* del trabajador activo, causará a sus herederos *-o sobrevivientes categorizados-* al recibimiento de un solo pago, distribuidos entre el número total de personas, de 20 salarios mínimos, con la posibilidad de ser aumentado por la mitad si se demuestran los gastos funerarios llevados a expensas de los sobrevivientes; También, en los casos donde el trabajador *de cujus* fuera amparado (Art. 82 LOPCYMAT), los sobrevivientes que llenen los requisitos legales tendrán el derecho al recibimiento de pensión totalizada en 14 mensualidad anuales variable en razón del vínculo de la persona que dependía del *de cujus* para la fecha de su defunción.

2.2.4. Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo regula un amplio carácter sancionador, direccionado bajo la responsabilidad que ostenta el empleador por incumplir de forma intencional, por inobservancia y/o ignorancia, las garantías que existen en beneficio de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral en el ejercicio de sus

funciones, dando lugar a tres tipos de responsabilidades: 1.- Responsabilidades administrativas; 2.- Responsabilidades penales; y 3.- Responsabilidades civiles. Así lo estipula su artículo 116.

2.2.4.1 Responsabilidades y Sanciones Administrativas

Administrativamente, el empleador se encuentra sancionado levemente, gravemente o muy gravemente cuando sus omisiones o acciones genere un incumplimiento de los preceptos jurídico-normativos que ahonden sobre la salud ocupacional sujeta a su carga (Art.117-120 LOPCYMAT, 2005), con *infracciones* que comienzan desde las veinticinco (25) Unidades Tributarias, hasta las cien (100) Unidades Tributarias.

2.2.4.2 Responsabilidades y Sanciones Penales

Penalmente, el empleador se encuentra sancionado con la *pena de prisión*, la puede ser desde los dos (2) meses, hasta diez (10) años, dependiendo de los agravantes o atenuantes con ocasión *la muerte o discapacidad* -total o parcial, permanente o temporal, para el trabajo habitual o cualquier tipo de actividad- del trabajador, como consecuencia “de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo” (LOPCYMAT, 2015, p.54).

2.2.4.3 Responsabilidades y Sanciones Civiles

Civilmente, el empleador se encuentra sancionado con el *pago de indemnizaciones por daño material y daño moral* a los trabajadores -o sus derechohabientes- que hayan sufrido accidentes laborales o enfermedades ocupacionales producto de violaciones a las normativas ulteriores sobre Salud y Seguridad Laboral, con sumas que, dependiendo de la gravedad de la lesión o falta, van desde un doble salario, hasta ocho (8) años del mismo -como suma total- (Art. 129 y 130 LOPCYMAT, 2005).

2.3. Bases Legales

2.3.1. Constituciones Nacionales

2.3.1.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.**

2.3.2. Leyes

2.3.2.1. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. **Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005.**

2.3.3. Reglamentos

2.3.3.1. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. **Gaceta Oficial N° 38.596 del 3 de enero de 2007.**

2.4. Definición de Términos Básicos

2.4.1. Salud: condición en la que un ser vivo, en este caso, el ser humano, se encuentra libre de lesiones o de algún tipo de padecimiento de enfermedades, física o mentales, lo cual le atribuye el estado de sano o saludable (Gálvez & Maquera, 2020).

2.4.2. Salud ocupacional: ciencia jurídico-práctica encargada de la preservación de la salud de los trabajadores y trabajadoras, mediante la evaluación, reconocimiento y control del cúmulo causalístico medio-ambiental que originan situaciones de riesgo, enfermedades e infortunios múltiples en los sectores industriales/empresariales (León & Medina, 2022).

2.4.3. Enfermedad ocupacional: estado patológico que se contrae como agravio de la labor a la cual el trabajador se expone y al cual se encuentra obligado, con ocasión a su relación de dependencia con el empleador y por acción de agentes mecánicos, físicos, químicos, meteorológicos, biológicos, etc. (LOPCYMAT, 2005).

2.4.4. Riesgo laboral: posibilidad o conjunto de posibilidades en las que un trabajador o trabajadora pueda sufrir de un daño determinado derivado de su labor (Rosales, 2013)

2.4.5. Accidentes de trabajo: lesiones, sean temporales o permanentes, corporales u funcionales, posteriores o inmediatas; y/o su consecuencia final: la muerte, que recae en la personificación del trabajador, por el hecho u ocasión de su labor (LOPCYMAT, 2005)

2.4.6. LOPCYMAT: abreviatura de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual, en este estudio, corresponde a la vigente del año 2005 (Cañizales y Padilla, 2023).

2.4.7. Seguridad laboral: conjunto de medidas médicas, técnicas, psicológicas y educativas empleadas para asegurar la prevención de incidentes indeseados, eliminando toda condición que derroche inseguridad ambiental, asegurando un contexto donde todas las condiciones sean proporcionales a la actividad que desarrolla el trabajador (Serrano, 2019).

2.4.8. Legislación: cuerpo de leyes que integran la estructura jurídica de un determinado Derecho sustantivo y positivo vigente de un Estado (Cabanellas, 2006).

2.4.9. Garantías constitucionales o individuales: conjunto de declaraciones, medios y recursos con que las leyes o textos de rango constitucional aseguran a los individuos o ciudadanos -y a sus *consiguientes relaciones*- el ejercicio y disfrute de los derechos privados y públicos fundamentales que se les reconocen (Cabanellas, 2006).

2.4.10. Trabajo: actividad de la cual se requiere un esfuerzo humano intelectual o físico, habitualmente de manera continua, con el fin de producir riquezas y garantizar el desarrollo de las sociedades (Rosales, 2013).

2.4.11. Condiciones laborales: estado del entorno donde el trabajador ejecuta su labor, refiriéndose específicamente a los factores de calidad, seguridad e higiene que predominen en el mismo, bajo el entendido que, de la insuficiencia o escases en el contenido y predominio de dichos factores, se verá afectada la salud y bienestar del empleado (Serrano, 2019).

2.4.12. Prevención: conocimiento anticipado o previsto sobre un perjuicio o mal determinado (Cabanellas, 2006).

2.4.13. Previsión: procuración de medios o adopción de medidas para frenar o evitar cierta imposibilidad, daño, riesgo o escasez venidera (Cabanellas, 2006).

2.4.13. Capacitación: proceso donde se desarrollan cualidades y se promocionan experiencias e informaciones útiles requeridas por un trabajador para que su labor se efectúe de la manera más productiva y correcta posible. Suele fomentarse en el área de Recursos Humanos (Serrano, 2019).

2.4.14. Patrono: persona natural o jurídica (empleador) de mayor jerarquía dentro de una empresa, quien, remuneradamente y con determinada permanencia, emplea a trabajadores subordinados a él (Cabanellas, 2006).

2.4.15. Trabajador: parte retribuida del contrato de trabajo que efectúa una actividad laboral (autónoma o subordinada, para el Estado o empleador privado) que requiere de esfuerzos intelectuales, físicos, u combinados, con el fin de satisfacer una necesidad económicamente generalizada en la sociedad (Cabanellas, 2006).

2.4.16. Empresa: organización de trabajo, capital y personal, bajo una finalidad lucrativa, que puede ser de carácter privado *-donde el lucro es el principal objetivo que se persigue, ya sea para los socios o accionistas-*, o de carácter público *-donde se persigue la realización de un servicio público u actividad donde se verá beneficiado el interés general-* (Cabanellas, 2006).

2.4.17. “Eiusdem/Ejusdem”: locución latina que, en términos generales y del área propia del Derecho, significa “la misma ley” o “la antes mencionada ley”, ante una concurrencia inmediata y necesaria a diferentes artículos del mismo grupo normativo (Cabanellas, 2006).

2.5. Operacionalización de las variables

Una variable se detalla como una cualidad, aspecto, dimensión o medida que, en el proceso de análisis, control o medición de la investigación, puede ser capaz de sufrir alteraciones. De modo tal que, según Balestrini (2006, citado por Angulo, 2021) “representan diferentes condiciones, cualidades, características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación” (p.49).

Por otro lado, las mismas posibilitan la medición concepto-teórica, llevándolos a la connotación de indicadores, la cual cumple la función que de su mismo nombre se infiere. A dicha descomposición, la evolución metodológica lo ha concebido como “proceso de operacionalización de las variables” (Angulo, 2021).

Finalmente, en ese proceso, llevado a la forma de tabla, debe contemplar o seguir, tal como lo plantea Balestrini (2006) siguientes procedimientos “(i). Definición nominal de la variable a medir; (ii). Definición real: enumeración de sus dimensiones y (iii) Definición operacional: selección de indicadores” (p.113).

2.5.1. Definición Nominal

2.5.1.1. Variable Independiente (X): La Salud Ocupacional.

2.5.1.2. Variable Dependiente (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

2.5.2. Definición Conceptual

2.5.2.1. La Salud Ocupacional: Se conoce como salud ocupacional a un grupo de actividades relacionadas con materias pluridisciplinarias, siendo su principal objetivo de proteger y mantener en los niveles más altos la prosperidad física, mental y social de los trabajadores, sin importar su rama laboral, para lo cual utiliza una serie de medidas que se encargan de iniciar la adaptación del trabajo al hombre y recíprocamente (Serrano, 2019, p.37).

2.5.2.2. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Es una de las principales leyes venezolanas que promueve la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores e igualmente, establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo (Rosales, 2013, p.47).

2.5.3. Definición Operacional

2.5.3.1. La Salud Ocupacional: Corresponde a una rama propia de la salud pública que se encarga de velar por la promoción y mantenimiento del bienestar de los trabajadores, en sus tres aspectos: social, mental y físico. Para esto, ocupa la asistencia de otros sectores multidisciplinarios que, en sincronía, buscan prevenir cualquier daño que afecte la salud de los trabajadores por factores de riesgos en sus condiciones laborales, adecuando las capacidades y aptitudes de la ocupación al trabajador.

2.5.3.2. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Concierno a una de las primeras leyes que se promulgan en Venezuela *-en la década de 1986-* para combatir los abusos en cuando a la insuficiencia de condiciones laborales de los

trabajadores. Luego de ser reformada en el año 2005, invoca nuevas normas que se inspiran en los nuevos preceptos constitucionales, culturales y sociales del país. Reivindicando la vigilancia, control y cautela de las garantías de los empleados y persiguiendo, como objetivo, el afianzar un ambiente laboral con condiciones saludables y seguras, estudiando la prevención de enfermedades y accidentes y desarrollando programas para mejorar el bienestar integral del trabajador, so pena de sanciones en responsabilidad del empleador o patrono.

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

OBJETIVO GENERAL: Analizar la influencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 sobre la salud ocupacional del sector laboral venezolano.				
OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.	La Salud Ocupacional	Salud y su teoría “ocupacional”	a) Evolución conceptual de “salud” b) La salud ocupacional convencional: Primeros avances mundiales c) Contexto histórico Latinoamericano d) Contexto histórico venezolano	Revisión documental
Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	a) Derechos y deberes del trabajador b) Derechos y deberes del empleador c) Higiene, seguridad y ergonomía del ambiente laboral d) Enfermedades ocupacionales y accidentes laborales e) Programas, servicios y prestaciones del componente de prevención, salud y seguridad laboral	Revisión documental y legal

Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005	a) Responsabilidades del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo b) Responsabilidades y sanciones administrativas c) Responsabilidades y sanciones civiles d) Responsabilidades y sanciones penales	Revisión documental y legal
--	---	--	--	-----------------------------

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico representa el contexto filosófico que servirá para dar cuenta sobre los objetivos proyectados en la investigación. Balestrini (2006) lo describe como aquel “conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito, permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, con base en conceptos teórico-convencionales” (p.125). De esta manera, funcionará como la instancia aludida al conjunto de métodos, enfoques, técnicas, instrumentos y protocolos que servirán de referencia para la investigación y a los lectores, por proporcionar, a detalle, el modo de realización y profundización del estudio.

3.1. Enfoque de la Investigación

Si bien es cierto que una investigación se define como “el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (Hernández et al, 2014, p.4), también, debe estar predefinido por un determinado enfoque. Entre ellos, “los enfoques cuantitativos, cualitativos y mixto constituyen posibles elecciones para enfrentar problemas de investigación, y resultan igualmente valiosos” (Hernández et al, 2014, p.2). Sin embargo, la escogencia de alguno u otro lo determinará en sí el alcance del fenómeno problemático; y dado que el presente estudio, obedece a la noción general de investigar cuál es la influencia que la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 introdujo para con la mejoría de la salud ocupacional en los sectores laborales venezolanos, el enfoque adecuado y ajustado a la validación de los resultados

será el comprendido por el propósito cuantitativo *-introducido por Weber (1864-1920) y que ha pernoctado en el tiempo de forma intachable-*.

Conceptualmente, el enfoque cuantitativo se conoce como el conjunto ordenado de procesos, con fines probatorios y literarios, donde se evalúan los sucesos según su desarrollo natural, y luego se interpretan para encontrarles un sentido específico. Hernández et al (2014) afirma que, del mismo

Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (p.4)

3.2. Tipo y Diseño de la Investigación

3.2.1. Tipo de Investigación

Antigua y epistemológicamente el “tipo de investigación” hacia énfasis al “diseño” de la misma; con el pasar del tiempo, en fuentes doctrinarias recientes y con la fundamentación de las investigaciones holísticas, se reconoce que “el tipo de investigación está dado por el objetivo general, en razón de que cada modelo epistémico las investigaciones tienen un único y diferenciado propósito” (Hurtado, 2000, p.139). Por eso, considerando el objetivo general de la presente investigación referido a *Analizar la influencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 sobre la salud ocupacional del sector*

laboral venezolano, fueron empleados, como tipo de investigación, fundamentos múltiples de las *descriptivas, científicas y documentales*.

Es *científica* por cuanto está guiada bajo sus cuatro pasos elementales “1) La observación sistemática y registro de los datos; 2) Su clasificación u organización; 3) El análisis de los datos obtenidos de manera ordenada y 4) La interpretación de dichos datos” (Bavaresco, 2013, p.22). De allí, pues, que en el presente estudio se operacionalicen las variables a fin de relacionarlas y describirlas para adecuarlas a la hipótesis científica planteada; es *descriptiva* ya que “describe y analiza sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad” (Bavaresco, 2013, p.26). De esta manera, con la recolección de referencias teórico-legales pudo describirse, comprarse, registrarse e interpretarse la información fundamental para sostener las variables e indicadores de estudio (hipótesis generales y específicas), los objetivos y la justificación de la presente investigación.

Es documental por cuanto permite “un conocimiento previo, o bien, el soporte documental o bibliográfico vinculante al tema objeto de estudio, conociéndose los antecedentes y quienes han escrito sobre el tema” (Bavaresco, 2013, p.28). Este tipo de investigación representa la técnica primordial para sustentar el marco teórico referencial del presente estudio.

Al respecto, Arias (2012) lo puntualiza como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (p.27). Así, por el carácter de “documental” no debe restringirse a fuentes que emanen de soportes físicos o tangibles únicamente por el sentido del tacto; sino también agrupa al número total de fuentes digitales o electrónicas donde la información relacionada con las hipótesis se encuentre resguardada en repositorios, páginas webs, y/o cualquier otro dominio público o

privado; a fin de que, a posteriori, de su recopilación y comparación, se utilicen las corrientes de pensamiento que guarden mayor relación con el espectro problemático, y así sustentar las nuevas teorías que emanarán de la labor valorativa e interpretativa de los investigadores.

3.2.2. Nivel de Investigación

El grado de profundidad exteriorizado en el presente estudio es de tipo explicativo, ya que no se encuentra limitada a la simple descripción de fenómenos o conceptos, sino a establecer relaciones causa-efecto entre dos variables claramente predefinidas: la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medioambiente de Trabajo (*causa-variable independiente*), y la Salud Ocupacional (*efecto-variable dependiente*); en razón que soportan, como punto de partida hipotética, el estudio del cúmulo de prerrogativas beneficiosas para la salud y seguridad de los trabajadores en responsabilidad del sector laboral, esto es, los empleadores (Bavaresco, 2013). Lo cual permite determinar el impacto que genera una variable sobre la otra, en razón de la aplicación de un marco legal que está vinculado sobre los Principios Constitucionales amparados en los artículos 83, 86, 87 y 89 de la República Bolivariana de Venezuela.

3.2.3. Diseño de Investigación

Para Balestrini (2006) el diseño de investigación se define como el “plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogida de datos y análisis a utilizar... para intentar, de una manera clara y no ambigua, obtener respuestas a las preguntas planteadas en la misma” (p.131). Con ella, la investigación se reviste de validez, ya que permite corroborar la veracidad y precisión de toda la información compilada en términos de “dónde, cómo y cuándo” (Hernández et al, 2014).

En razón de que el presente estudio no fue enfocado bajo técnicas exploratorias, evaluativas, diagnósticos, proyectos factibles y/o formulaciones de tipo experimental; se empleará, en concordancia con el tipo y nivel de la investigación, un diseño bibliográfico, caracterizado porque “los datos se obtienen a partir de la aplicación de técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, y/o a través de las diversas fuentes documentales” (Balestrini, 2006, p.132). De esta manera, el investigador puede aportar sus propios enfoques una vez procesados y analizados los recursos documentales elaborados por otras personas; que, en este caso, adquieren la fisonomía de Antecedentes y abarca desde publicaciones periódicas, artículos científicos, hasta fuentes doctrinales de libros y Tesis.

De esta forma, los investigadores se reservan únicamente a examinar, observar y contrastar las variables de estudio desde su “contexto natural”, sin manipularlas o modificarlas a su conveniencia para asegurar el resultado de una determinada hipótesis, todo lo cual responde al sentido propio de un diseño bibliográfico “*ex post facto*” o no experimental (Hernández et al, 2014). Así, la recopilación de las teorías descritas en el presente estudio se destaca por ser ajenas a sufrir alteraciones; coadyuvado por el manejo satisfactorio del tipo transeccional, donde la recolección de datos y fuentes bibliográficas se efectuó en una sola vez, y en un solo tiempo único (Balestrini, 2006).

Al mismo tiempo, se ejecuta una práctica correlacional causal, en razón de que en el presente estudio se “describen las relaciones entre dos o más variable... en una determinada situación espacio temporal” (Balestrini, 2006, p.133).

3.3. Población

Desde el punto de vista metodológico y estadístico, toda investigación debe estar inicialmente delimitada en un espacio cuantificado de elementos poblacionales sobre los cuales se quiera indagar y conocer aspectos de sus características -o una de ellas- (Balestrini, 2006). Ese espacio cuantificado de elementos poblacionales no debe ser entendido como aquel un conjunto determinado de seres humanos que habitan en una sociedad civilizada, sino también como aquel conjunto de documentos u objetos que pueda ser definidos como unidad de análisis.

En estos casos, dichas unidades de análisis deberán ser controladas y clasificadas a criterio del investigador, en razón, por supuesto, del alcance que requiera la hipótesis general a propósito de conseguir los resultados planteados; bajo el criterio que, definidos vagamente “no será posible saber cuáles son las unidades que deberán ser consideradas al seleccionar la muestra” (Balestrini, 2006, p.138). De esta forma, cabe significar que la población puede ser calificada, según algunos autores en metodología investigativa, en finita e infinita. al respecto, Hurtado (2000) las considera de la siguiente forma

Se considera que una población es *infinita* cuando no es posible especificar o registrar cuántos y quienes la conforman en su totalidad; mientras que se define como *finita*, la población cuyos integrantes son conocidos y pueden ser identificados y listados por el investigador en su totalidad. En realidad, sería más convencional hablar de poblaciones “conocidas” y poblaciones “desconocidas”. (p.153)

En la presente investigación se alude a una población finita constituida por las Leyes, Reglamentos, Constituciones, Códigos, Normas Técnicas y Criterios Doctrinarios-Bibliográficos que ahonden sobre las variables de estudio, íntimamente relacionadas con el área del Derecho Laboral.

3.4. Muestra

La muestra es una porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativa (de la población). Para conformar una muestra es necesario seleccionar cuales de las unidades de estudio serán observadas; a esta selección se le denomina muestreo. (Hurtado, 2000, p.154)

Balestrini (2006) argumenta que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es decir, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.141) De esta forma, es una etapa donde la labor del investigador está dada en la selección representativa de unidades muestreadas para que, a partir de sus datos, se extraigan las inferencias necesarias sobre la población que se está investigando; lo cual, suele ser de dos modos: probabilístico y no probabilístico.

Para el caso que nos atañe, se ocupó un tipo de muestreo no probabilístico, ya que los investigadores utilizaron su propio juicio *-previa consideración del fenómeno hipotético y el fenómeno poblacional-* para determinar cuáles elementos poblacionales guardan más relación con el diseño y planteamiento de la investigación, siendo inverosímil el uso de una recopilación al azar o probabilística, por cuanto no todos los elementos tienen la misma oportunidad para encuadrar dentro de la línea investigativa. Por eso, la muestra quedó definida en: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005); el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Junto a todo el entramado de criterios doctrinales de: Angulo (2021); Bracho y Quintero (2020); Pastrano (2016); Díaz et al (2022); Rosales (2013); Serrano (2019); León y Medina (2021) y Vega (2021).

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

El proceso investigativo encuentra su sentido, éxito o fracaso en el adecuado empleo de técnicas e instrumentos de recolección de datos. En pocas palabras, representará el eje estructural-procedimental por medio del cual se logrará captar el comportamiento de las variables, dimensiones e indicadores de estudio, descomponiéndolas a través de herramientas de interpretación, análisis y distribución que dependerán del tipo de evento estudiado y su diseño (Hurtado, 2000).

3.5.1. Técnica de Recolección de Datos

Enfocada en el diseño de la investigación, la recolección de los datos se efectúa acudiendo a la técnica de la *observación documental o bibliográfica*, por cuanto en virtud de la misma se logrará comparar, analizar, describir, explicar y verificar los eventos que configuran la hipótesis de estudio, tomando como fundamento principal documentos de *fuentes primarias*, validados y localizados a partir de vías de acceso público o privado que, de cuya interpretación, se esmere por guardar relación con el contexto del cual fueron obtenidos (Hurtado, 2000).

Esta técnica, según Bavaresco (2013) tiene su apoyo “en los distintos tipos de notas de contenido: información general, resumen, paráfrasis, comentario o confrontación directa (textual o literal) ..., así como en las técnicas de cita al pie de página y en la bibliografía final del trabajo de investigación” (p.99). Por eso, es imposible considerar algún estudio científico carezca de aplicar la técnica de la revisión documental, por lo que siempre es conveniente examinar el pasado histórico y compararlo con lo ocurrido en el lugar y tiempo actual. En este caso, a través de una *observación simple no participante*, los investigadores detectaron y registraron una corriente de pensamiento útil que permitiera fundamentar el contexto problemático.

En este caso, el nuevo paradigma de Salud Ocupacional que introdujo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Sector Laboral Venezolano a través de resúmenes, paráfrasis e interpretaciones lógicas-jurídicas resultantes de las Normas Jurídicas, Artículos y Publicaciones Científicas y Revisiones Bibliográficas físicas y digitales, observándolas “de manera neutral, sin involucrarse en la realidad natural o contexto real donde está dirigido el estudio” (Arias, 2012, p.69).

3.5.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Una vez aplicada la observación documental, debe aplicarse el instrumento necesario para que la información pueda almacenarse. En la antigüedad, se utilizaba el papel físico, donde los autores iban recreando su criterio personal bajo recursos que estuvieran al alcance que su contexto social y cultural permitiera. En la actualidad, la tecnología recrea un amplio universo de medios digitales, mecánicos e inteligentes para que todos los datos recolectados pueda analizarse, procesarse, recuperarse e interpretarse de maneras más práctica (Arias, 2012).

Dentro de ese ámbito, en la presente investigación se usaron una serie de técnicas e instrumentos operacionales que, todas juntas, recrean el mejor escenario para el manejo del amplio material documental recopilado, entre ellas: el subrayado, fichaje de citas y notas con referencias bibliográficas; ampliación de textos con la construcción de índices; presentación de matrices o cuadros de categoría, análisis y síntesis interpretativa, seleccionados sobre un *sistema folder*. De forma que las herramientas de trabajo empleadas para aplicar los instrumentos se concentraron en: un (1) ordenador, con acceso ilimitado a la web, bajo una (1) licencia de uso de software de Microsoft Word 2010, y una (1) unidad de almacenaje de datos o SSD. Hurtado (2000) valida el instrumento de las matrices de análisis, considerándolas como

Instrumentos diseñados para extraer información, por lo regular no tan evidente, ya sea de un documento o de una situación real. La matriz de análisis proporciona criterios para reagrupar los indicios de un evento en nuevas sinergias que permiten descubrir en ese evento aspectos inexplorados [...] (p.459)

La matriz de análisis es uno de los instrumentos que se engloban dentro de las técnicas de observación, porque los indicios son detectados directamente por el investigador a partir de la observación de las unidades de estudio, sin recurrir al interrogatorio o al diálogo con otras personas... (p.460)

3.6. Procesamiento y Análisis de Datos

Para examinar los datos, una vez que se hayan obtenido bajo técnicas e instrumentos coherentes y compatibles, se debe especificar la forma -o conjunto de ellas- en cómo será analizado, bajo la visión general que de “resumir las observaciones llevadas a cabo, se lograrán proporcionar respuestas a las interrogantes de investigación” (Balestrini, 2006, p.169). Es una etapa eminentemente técnica, pero simultáneamente reflexiva, que involucra “la introducción de cierto tipo de operaciones ordenadas, estrechamente relacionadas entre ellas, que facilitarán realizar interpretaciones significativas de los datos que se recogerán, en función de las bases teóricas que orientarán el sentido del estudio y del problema investigado” (Balestrini, 2006, p.169). De su estructuración, los investigadores pueden valerse de aquellos sistemas interpretativos que permitan un cabal y acertado tratamiento de todas las referencias bibliográficas observadas, separadas y almacenadas.

Con miras a un estudio eminentemente cuantitativo, para la etapa de la interpretación y análisis de los datos y sus circunstancias, los investigadores se valen del uso *del fenómeno*

hermenéutico y de la *tabulación de los datos*. La primera emplea métodos filosóficos, eidéticos y trascendentales, permitiendo “aprehender la esencia de un fenómeno, es decir, que le permite al sujeto la comprensión compleja y profunda de la esencia que determina a un fenómeno, llevándolo a ubicar, interpretar y caracterizar todas las relaciones que genera entre sus componentes tal esencialidad” (Pastrano, 2016, p.343). De este modo, el fenómeno hermenéutico permitirá no solo el razonamiento, profundización e interpretación de ambas variables de estudio *-desde la singularidad de su contexto-*, sino que también creará nuevos criterios que, adecuados a la línea de investigación, ofrecerán dos cosas: respuestas al problema planteado, y recomendaciones técnicas-jurídicas literarias de análisis-síntesis.

Por otro lado, Balestrini (2006) relaciona a la tabulación con “los procedimientos donde se requieren la determinación de plantillas o tarjetas diseñadas para tal fin, que contengan los códigos previamente establecidos, donde se ubicará la información recogida, atendiendo a la pregunta analizada, a partir de determinados símbolos convencionales” (p.174). Esto podrá apreciarse en el Capítulo IV, a través de la adopción de tablas donde se recolectará los datos y se aplicará la técnica de análisis fenomenológica-hermenéutico para exponer, por un lado, los criterios legales y teóricos principales, y por el otro, la síntesis interpretativa propia de los investigadores, siguiendo la estructura establecida en la operacionalización de las variables.

Finalmente, los aspectos procedimentales que sirvieron para la elaboración del estudio están comprendidas en un conjunto de fases iniciadas con la selección del tema; determinación de la hipótesis; observación y selección de las fuentes bibliográficas y formulación de objetivos, todas las cuales iban direccionadas sobre la línea de investigación y, con eso, otra serie de pasos tendentes a presentar la investigación final:

- Selección y aprobación del Título de investigación.
- Designación de tutor.
- Presentación de proyecto.
- Recolección de Fuentes documentales.
- Escogencia de Antecedentes de Investigación.
- Estructuración del contexto problemático
- Formulación del Marco Teórico Referencial y cuadro de Operacionalización de Variables.
- Definición del Marco Metodológico a implementar.
- Aplicación de los instrumentos.
- Análisis interpretativo a través de tablas.
- Formulación de Resultados y Conclusiones.
- Evaluación y aprobación de la Tesis final.
- Presentación ante el Jurado examinar.

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para Hurtado (2000) el presente capítulo se constituye en un “proceso que involucra la clasificación, la codificación, el procesamiento y la interpretación de la información obtenida durante la recolección de datos” (p.505). De allí, pues, que se servirá de un entramado metodológico que permitirá generar conclusiones específicas relacionadas al evento principal de estudio “*Influencia de la (LOPCYMAT) sobre la salud ocupacional del sector laboral venezolano*”; respondiendo a que, en un principio, toda la información se exhibe bajo imágenes, símbolos o palabras que regulan el centro de percepción del investigador, bajo un entramado de criterios que revelan los instrumentos de recolección; y que, posteriormente, se procesan involucrando su organización en una sola configuración o técnica analítico-descriptiva-interpretativa.

Con base en lo expuesto, se presentarán a continuación los resultados que fueron producto de la aplicación del instrumento tipo “*revisión documenta y legal*”, estructurado en la *observación simple* de una *población delimitada*, y analizada *cuantitativamente en tablas de categoría*, donde se contrastará con la *interpretación* personal de los investigadores, permitiendo entregar una conexión con lo requerido en el presente estudio bajo la idea de ser una labor totalmente racionalizadora y sustentadora de veracidad a los postulados teóricos.

Tabla 2

Las diferentes matices de la "salud" en el tiempo

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría "ocupacional"	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
	1) La historia conocida arroja innumerables orígenes de la concepción de "salud". Su fundamento principal viene dado en la preminencia de los dioses y su poder sobrenatural de curar y originar enfermedades (Pastrano, 2016). Esto marcó el punto de partida de la denominada "concepción tradicional". Galeno (131, a.C.) ya indagaba sobre las causas que alteraban la salud, alejada de la idea religiosa; para la edad moderna se da el desarrollo de la Ciencia como disciplina anatómica, lo que produjo importantes avances para la anatomofisiología; sin embargo, fue con la microbiología y sus herramientas las que determinaron que los factores que afectaban la salud estaban íntimamente ligados con el medioambiente. Las ideas asociadas al auge revolucionario del siglo XIX redimensionaron la teoría biologicista, ligando la dimensión política y social a los fenómenos que generaban enfermedades. Esto encausó a que, a comienzos del siglo XX, se conceptualizara sobre los agentes infecciosos y de inmunidad como hechos que rodean la vida en sociedad (Pastrano, 2016) Esa base histórica permitió esclarecer el <i>primer postulado sobre la Salud</i>, siendo la OMS la que la enuncia como "el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente ausencia de enfermedad" (Pastrano, 2016, p.128).	1) Las primeras concepciones sobre "<i>salud</i>" evocan su punto de partida con la deidad: su origen y garantía estaba condicionado a la benevolencia de un todopoderoso. Sin embargo, a medida que pasaba el tiempo, grandes personajes, pensadores e inventores trasladaron estas creencias a un aspecto más científico, supeditando a la Salud a aspectos ambientales, sociales, políticos e incluso culturales antes que religiosos. La función de agentes externos al cuerpo humano rediseñó las teorías microbianas y las enfermedades. Estas impresiones inculcaron la primera concepción de "salud" bajo el liderazgo de la Organización Mundial de la Salud para 1948, como aquel estado donde no solo se está ausente de enfermedades, sino donde se goza de un bienestar mental, social y físico total.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Evolución conceptual de “salud”	2) Posteriormente, se inicia la expansión de una concepción moderna , donde se representa a la Salud como el resultado de las interacciones sociales de los entornos locales y globales; esto es, el denominado modelo biomédico , donde los estudios se orientan a la comprensión de las enfermedades y la rehabilitación o cura de las mismas (Herzlich, 1993).	2) Una segunda concepción nace con el estudio específico del factor social como radical influyente de la salud moderna. Esto se refiere, por supuesto, al resultado de la industrialización, el trabajo como causa de pérdida de la vitalidad, y la esfera de calidad de vida general que goza determinada colectividad.
	3) Como marco a la Posmodernidad , la concepción apunta, ahora, a postulados clínicos y netamente laborales . No obstante, para Betancourt (1994, citado por Pastrano, 2016) la “no exclusividad del trabajo en la aparición de las enfermedades debe ser inequívoca, sin embargo, el esfuerzo debe estar centrado en reconocimiento explícito de las relaciones de producción como determinante de la Salud – enfermedad” (p.131). Esta ideología permitió fundamentar, subsecuentemente, un amplio e importante panorama destinado a la creación y formalización de recursos en pro a la defensa de la salud de las poblaciones trabajadoras.	3) La tercera concepción viene conjeturada sobre el factor de la seguridad del trabajo . Es decir, desde el hecho que la salud y la enfermedad es provocada o modificada por el resultado de las condiciones de subsistencia arraigadas al trabajo como un mal introducido por el apogeo de la vida moderna; de forma que el punto de partida en interés superior de la clase obrera, exige un amplio proceso protector jurídico-social que debe ser afrontado por las fuerzas políticas y económicas dominantes de las naciones y organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Referentes histórico de la "salud ocupacional" y sus primeros avances modernos

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría "ocupacional"	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
	1) Es innegable que la actividad laboral humana que estuvo presente desde la etapa cavernícola hasta la revolución biológica-científica de los últimos siglos siempre estuvo afectada por el factor riesgo. Es decir, perjudicados por enfermedades y accidentes por causa de los recursos, herramientas, y equipamientos utilizados en la producción de servicios (Pastrano, 2016). 2) Desde la caza, la artesanía, la pesca; hasta la minería y la guerra representaban los focos de padecimiento de las primeras enfermedades conocidas en la historia. Con ello, resaltaron los primeros intentos para consolidar mejorías en las condiciones de trabajo. Sin embargo, el panorama de las civilizaciones egipcias y griegas era desalentador, por cuanto la mano de obra estaba conformada por esclavos, lo cual generaba que el interés para métodos o implementos de seguridad fuera nulo. Hipócrates para el siglo IV a.C., estudió las enfermedades resultantes de estos escenarios, y propuso tratamientos y métodos para evitar los accidentes más evidenciados de las relaciones de trabajo (Navas, 1994).	1) La peligrosidad en las labores de subsistencias prehistóricas estaban presentes desde que el hombre comenzó a interrelacionar con su entorno; empero, el proceso de producción fue cambiando arduamente con la transformación de las civilizaciones, y con ello, los factores de riesgos laborales. 2) Ese hombre primitivo entendió, a través de la evolución de las prácticas laborales, que los accidentes derivados de la pesca, la caza, y los enfrentamientos disminuían su vitalidad y capacidad -temporal o definitivamente-; luego, como minero y artesano, dejaba atrás un entorno productivo hostil y se adentraba en uno más apaciguo. Pero, con esto, empezaba a padecer de enfermedades que, hasta el momento, eran desconocidas, y altamente dañinas. El encargado de estudiarlas y proponer implementaciones médicas y sanitarias fue Hipócrates, en el siglo IV a.C.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
La salud ocupacional convencional: Primeros avances mundiales	3) Para la Edad Media se indagó sobre patologías como el saturnismo, la exposición a sustancias ácidas en las minas, las silicosis y el cáncer pulmonar. Por eso, el interés recae en mejorar las infraestructuras de los centros de extracción de recursos y sobre la producción de las primeras mascarillas para evitar la inhalación de sustancias extrañas (Pastrano, 2016)	3) El primer registro de prevención de la Salud Laboral quedó reconocida en la Edad Media, cuando Plinio describió que las afectaciones generadas en los centros mineros se debían a inhalación de sustancias -o polvo <i>minium</i> -. De allí que a partir de los restos de las vejigas ciertos animales se crearan elementos de salvaguarda pulmonar como las máscaras.
	4) La Edad Moderna es sinónimo de expansión industrial, libertad y desarrollo científico. Aquí llegan a sobresalir importantes figuras, profesores, investigadores y médicos que aportan sus ideas para un futuro reconocimiento expreso de la salud ocupacional. Ramazzini fue uno de ellos, quien “examinó las condiciones de trabajo y riesgos de cuarenta y un oficio, estudio enfermedades peculiares de ellos, su prevención y tratamiento” (Pastrano, 2016, p.141).	4) A comienzos de la época de la ilustración, la salud ocupacional comienza a sentar bases doctrinarias y científicas. Su representante principal fue Ramazzini, un profesor italiano que es considerado el padre fundador de esta ciencia, pues aportó un modesto ejemplar literario que, en nuestros días, es la base del desarrollo de la ciencia de la medicina ocupacional arraigada al aspecto social.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
La salud ocupacional convencional: Primeros avances mundiales	5) Los cambios políticos y jurídicos de los siglos XVII - XIX se hicieron llegar, y con esto, las verdaderas preocupaciones respecto a la salud de los trabajadores (Pastrano, 2016). Sin embargo, éstas estaban concretadas en métodos correctivos (compensaciones, rehabilitaciones) antes que preventivos. La máquina de vapor revolucionó los métodos de producción, y con esto, se empeoraron las condiciones de trabajo, los gases y demás contaminaciones afectaban a niños y jóvenes, limitando su esperanza de vida a, apenas, 30 años. El desconocimiento de estas nuevas máquinas, además, provocó altas tasas de siniestrabilidad en Alemania, Francia e Inglaterra (Pastrano, 2016)	5) Con la industrialización de las civilizaciones, no solo con la introducción de la máquina de vapor, sino también con otras fuentes de energías que iban redescubriéndose paulatinamente, el trabajo excesivo, los abusos, y nuevas enfermedades iban acaeciendo la esperanza de vida general de las poblaciones. Esto fue un problema que para Francia, Inglaterra y Alemania debía solucionarse, sin embargo, las acciones fueron destinadas a medidas preventivas antes que correctivas, lo cual vislumbraba un oscuro interés económico de los empoderados. Recordemos que era una época (<i>Siglos XVIII y ss</i>) donde las naciones iban en expansión general ante un riesgo latente de conflictos internacionales, por eso las garantías sociales no eran su intención.
	6) La guerra mundial introdujo el manejo de químicos altamente peligrosos y radiactivos, lo cual acrecentó el porcentaje de accidentes laborales en la construcción de armamentos. Por eso se emplearon labores de redistribución de maquinarias, análisis y estudio de mejores condiciones, y restructuración de equipamientos necesarios para “evitar y prevenir los accidentes y enfermedades en el trabajo, y las incapacidades consecuentes” (Pastrano, 2016, p.143).	6) La carrera por el Armagedón más avanzando y completo para ganar las guerras mundiales, provocó un panorama de decadencia total para las condiciones de los trabajadores armamentísticos, por cuanto su contacto con sustancias radiactivas empeoró su salud, e incluso la de su descendencia familiar. Por eso se recrearon las técnicas, métodos, y equipamientos para disminuir el riesgo de infección radiológica.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
La salud ocupacional convencional: Primeros avances mundiales	7) Finalmente, para los años 1945, la medicina del trabajo madura a una disciplina enteramente científica. Desde Europa y EE.UU. se crearon departamentos y centros de investigación para continuar con su desarrollo: enfermería en el trabajo, higiene en las industrias, etc. Esto cobró mayor relevancia con la firma y aceptación de los países del <i>Tratado de Versalles</i>, Fracción XII, sobre la OIT como organización creada para “mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la estabilidad económica, social y política de las naciones” (Rodríguez & Menéndez, 2006, citados por Pastrano, 2016, p.144). Para lograrlo, se destacó enfocar la conceptualización de “Salud Ocupacional” bajo la primicia de, según Pastrano (2016) tres objetivos principales: El mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores, y su capacidad de trabajo; el mejoramiento del ambiente de trabajo, y el trabajo que condujera a la Seguridad y Salud en el trabajo; y el desarrollo de organizaciones y culturas de trabajo en una dirección que soportara la salud y seguridad en el trabajo. (p.151) .	7) Debido a las grandes consecuencias que dejó las guerras mundiales en diferentes facetas de las sociedades, la salud ocupacional no sería atendida sino hasta el año 1945, cuando las Naciones que encontraron su rápida y consecuente estabilidad optaron por trabajar esta ciencia bajo una disciplina totalmente científica. Así se comenzaría a consolidar aportes hacia la higiene, seguridad, y condiciones de los centros industriales. El panorama internacional comenzaba, de igual forma, a estabilizarse sobre la representación de <i>Organizaciones</i>, que ha beneficio de los trabajadores sería la OIT la que se encargaría de fomentar una buena y renovada Salud Ocupacional en las naciones circunscritas al Tratado de Versalles, proponiendo la promoción, el mantenimiento, el desarrollo y mejoramiento de las culturas, ambientes y organizaciones laborales.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
La salud ocupacional convencional: Primeros avances mundiales	8) Se considera, además, que, por efecto principal de la globalización, el reconocimiento internacional de los Derechos Humanos, y los cambios internos y externos en la organización laboral, la reconocida salud ocupacional entra en la etapa de huelgas, reivindicaciones, contratos colectivos, convenimientos y formalización de nuevas forma y preceptos jurídico-normativo que trataron, en todos los escenarios posibles, las enfermedades ocupacionales y la mejoría de condiciones generales laborales que aseguraran el mayor grado de bienestar mental, social y físico de la mano de obra trabajadora (Pastrano, 2016) .	8) Localmente los movimientos en pro del reconocimiento pleno de los principios y postulados sobre la salud ocupacional manejados en EE.UU. y Europa comenzaban a originarse en las naciones subdesarrolladas. La necesidad de reivindicaciones judiciales y culturales se puso en la palestra colectiva, a favor de una perspectiva que iba afianzando el reconocimiento globalizado de los Derechos Humanos.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Desarrollo de la salud ocupacional en Latinoamérica

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Contexto histórico Latinoamericano	1) Pastrano (2016) afirma que La preocupación por las condiciones laborales insalubres y sus consecuencias adversas para la salud humana, llevó a principios del siglo XX, al establecimiento de las primeras leyes en el ámbito de la salud ocupacional en varios países latinoamericanos, ya en 1927, los delegados a la VIII Conferencia Sanitaria Panamericana, habían reconocido la importancia de la salud ocupacional, para el desarrollo económico y social de la región. (p.153)	1) A nivel latinoamericano se reconocía a la salud ocupacional como el medio necesario para lograr la expansión social y económica de toda la región, por eso desde el año 1927 las gestiones de numerosas conferencias, reuniones y tratados estaban tendentes a, por lado, atender las implicaciones adversas que originaba la insalubridad e inseguridad de los ambientes laborales, y por otro, a promulgar las primeras normas jurídicas dentro del ámbito de la seguridad y la salud ocupacional en diferentes países de la región.
	2) Lima sería el epicentro de demostración de los problemas de la Salud Ocupacional en Chile, Colombia, Venezuela, Bolivia, Ecuador, y el resto de países. De allí, se tomaría impulso al desarrollo vigoroso de esta disciplina a través de programas de formación que contaban con colaboración y apoyo internacional. Para los años 1965 las dificultades socio-políticas de los países atrasaría las actividades programas, pero a pesar de ello “prosiguieron y con la paulatina aprobación de reglamentos y normas relacionadas con Salud Ocupacional se creó una demanda creciente de profesionales formados en este campo, tanto del sector público como en el privado” (Pastrano, 2016, p.154).	2) A continuación, las acciones se redirigieron al impulso de Programas de Instrucción Profesional sobre los fundamentos de la salud ocupacional en cada país latinoamericano, a pesar de las contrariedades que se generaban con los gobiernos y su <i>praxis</i> política, jurídica, económica y social.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Contexto histórico Latinoamericano	3) Estas situaciones promovieron “la introducción de aspectos de la salud ocupacional en el currículo de varias carreras universitarias y la creación de los primeros programas de formación académica en este campo” (Pastrano, 2016, p.154). Y ya, para 1989, la Organización Mundial de la Salud propone planes de acción para capacitar tanto a la mano de obra trabajadora como a las empresas sobre el manejo y fortalecimiento de la medicina ocupacional; aunque, no obstante, las limitaciones dentro del contexto latinoamericano son bastante discutidas, y, en definitiva, provocan una carencia para que los postulados principales sean incorporados de forma satisfactoria en cada región del continente.	3) El apoyo institucional también se hizo presente; No hay duda que las universidades embocan una responsabilidad social para frenar, académicamente, el gran panorama de ignorancia que existía respecto a los alcances y objetivos que la salud ocupacional impulsa sobre las problemáticas de las enfermedades, salud y seguridad dentro de los centros laborales. Internacionalmente la OMS también propugna planes de formación, a través de postgrados en pro de la formación de profesionales en la materia en cada país.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Desarrollo de la salud ocupacional en Venezuela

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Contexto histórico venezolano	1) El trabajo efectuado por los indígenas venezolanos seguía un conjunto de recomendaciones que estaban reguladas en el Código de Indias (1680). Este sería el cimiento principal, el antecedente por excelencia para los primeros pasos de la salud ocupacional en Venezuela; sin embargo, en la historia actual, se habla del Código de Minas (1909) como el precursor de la seguridad laboral y concepciones sobre los accidentes laborales (Castillo, 2003).	1) El Código de Indias y el Código de Minas representan para la jurisdicción venezolana las primeras obras legislativas que fomentaban la seguridad laboral, y cuyos axiomas fueron extraídos numerosos postulados que lograron perfeccionarse a las exigencias actuales. Desconocer el valor que otorgó en su momento, es ignorar la lucha de los trabajadores para obtener mejoras y saneamiento en sus condiciones.
	2) Para 1920 entra en vigencia la Ley de Hidrocarburos, donde se da atención a los trabajadores vía departamental, y la cual evoca a la subsecuente creación de la Ley del Trabajo venezolana, aunque debe decirse que “la misma no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a prevención de accidente” (Pastrano, 2016, p.156). Así, su subsecuente reforma en 1928 ya destacaba disposiciones preventivas y responsabilidades unipersonales en el subsecuente suceso de problemas laborales; y ya para 1936 se comienzan a aplicar, por nuevas normativas laborales, disposiciones sobre las enfermedades profesionales, los accidentes, la higiene y seguridad de los centros productivos (Pastrano, 2016).	2) Entre 1920-1936 con la Ley de Hidrocarburos y la creación y reforma de la Ley del Trabajo se ampliaron e instituyeron premisas innovadoras para la reminiscencia de la higiene, seguridad, responsabilidad y prevención de accidentes dentro de los centros laborales.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Contexto histórico venezolano	3) Para 1936 se crea el Ministerio de Sanidad como órgano supervisor de los medio ambiente y condiciones de trabajo; y en 1940 se redimensiona los postulados de seguridad social con la promulgación de la Ley del Seguro Social. Aquí, la protección estaba garantizada tanto para la familia, como para el trabajador venezolano.	3) El término de “<i>seguridad social</i>” reconocido para los años 1940 en Venezuela fue el principio de un complejo proceso de adaptación a uno de los sistemas técnico-administrativo más importantes para la protección social de los trabajadores -desarrollado durante décadas-. Evoca dimensiones que van desde las relaciones obrero-patronales, sus conflictos, y la intervención social estatal en pro de determinar un <i>modelo securista</i> adecuado al dinamismo cultural y laboral de los últimos tiempos.
	4) En los siguientes años, la disciplina ocupacional no encontraría mayores modificaciones que las reformas resultantes de la Ley del Trabajo; los reglamentos sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; y las resoluciones que emanaban del Ministerio de Sanidad sobre la materia. Pero, en 1986, con la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se redimensiona la disciplina, y llega a considerarse uno de los instrumentos más valiosos para la salvaguarda de la vivacidad laboral (Quijano, 2004). Históricamente, su aprobación se estima como el resultado de “oportunas presiones sindicales a nivel parlamentario, pero entendidas éstas en un proceso de evolución de la conciencia del problema de las condiciones y medio ambiente de trabajo” (Lucena, 1999, citada por Pastrano, 2016, p.158).	4) Con el hito anterior se llegó a considerar que se había alcanzado una etapa de consolidación administrativa y legislativa respecto a la salud ocupacional; sin embargo, en 1986 se aprueba la LOPCYMAT y con ésta se introducen conceptos definitivos sobre condiciones laborales y sus ambientes mínimos; sobre los presupuestos para considerar los accidentes; las obligaciones de lo sujetos de la relación laboral (empleador-empleado); y los privilegios que otorga el Estado a las organizaciones laborales para el financiamiento destinado a la mejoría general de los entornos sindicales.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #1: Determinar el referente histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Salud y su teoría “ocupacional”	VARIABLE (X): La Salud Ocupacional	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Contexto histórico venezolano	5) Para 1999 la sociedad venezolana encomienda su soberanía en la redacción de una nueva Constitución Nacional, la cual regiría nuevos principios sobre la seguridad y salud ocupacional. Al respecto, el artículo 86 de la “<i>ley madre</i>” dispone: Artículo 86.- Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de... riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad... [...] (p.17)	5) Al estudiar el contenido del artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se detona con claridad que garantiza la salud y seguridad laboral, la cual una ser se concatena con la premisa del artículo 87 <i>eiusdem</i>, amplía y estructura el deber y el derecho que todo ciudadano tiene para con un trabajo que cumpla y entregue a su entera disposición condiciones decorosas y dignificantes, como entreplano para alcanzar el fin principal del nuevo Estado democrático y social, de derecho y de justicia que se ha convertido Venezuela.
	6) Estos nuevos postulados terminan por implantar una reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, atiendo paralelamente las precariedades visualizadas en la práctica laboral. De modo que en el año 2005 entra en vigencia la nueva normativa compuesta para, según Bracho y Quintero (2020) Establecer normas y lineamientos que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, salud en su ambiente de trabajo adecuado, lo cual conlleva que el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, así como la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. (p.239)	6) Para el año 2005 se da un salto considerable en materia de salud ocupacional, por cuanto la LOPCYMAT pasa a renovarse y a seguir la tangente constitucional del año 1999. De modo que pasa a reivindicarse como la nueva herramienta jurídico-social que permite a la clase obrera organizarse para impulsar acciones que respalden la seguridad de sus facultades mentales y físicas en el consecuente desarrollo de su labor ocupacional.

Fuente: Elaboración propia.

Al amparo de las ideas expuestas, se afirma que la noción de *salud-enfermedad* -y su consecuente contradicción con el *trabajo*-, empezó a severizar sentido en la Posmodernidad. Al estudiar los factores sociales, ambientales, y laborales como condicionantes a la modificación perjudicial de la Salud, implantado por un punto álgido de las nuevas interacciones sociales, las sociedades del mundo encaminaron sus intereses al desarrollo de un proceso proteccionista, donde debía ser abordado, con carácter de urgencia, la seguridad y salud en los procesos productivos.

A pesar de que son aspectos que el hombre primitivo tuvo en cuenta desde que comenzó a interrelacionarse con su entorno hostil, su estudio y profundización no obtuvieron mayor relevancia hasta cuando las afectaciones comenzaban a limitar su esperanza de vida a índices insostenibles; sin embargo, no fue sino hasta la Edad Media donde la concepción de “*salud ocupacional*” lograba sus primeros avances; terminando por obtener su auge después de las consecuencias que causó la Revolución Industrial, las guerras y el desarrollo de las naciones, sufriendo posteriormente transformaciones significativas a lo largo de los siglos XIX-XX.

En Latinoamérica para el año 1927 ya comenzaba a reconocerse la preocupación por la condición indignante del trabajador. Pero, en el caso venezolano, su referente histórico data de hace más de ciento catorce (114) años, afianzado en la actualidad con la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) como principal instrumento jurídico que adapta y construye el nuevo sistema de seguridad y de salud ocupacional que, a través del tiempo, se fue equiparando a las necesidades que la población trabajadora defendió a partir de cuatro motivos principales:

- Por la misérrima y limitada legislación sobre la prevención de accidentes, higiene, salud y seguridad laboral regularizados en las principales leyes del trabajo para finales del año 1940.

- Por la adopción del novísimo sistema técnico-administrativo de “*seguridad social*” originado por la vigencia de la Ley del Seguro Social.
- Por el desuso de los postulados de la LOPCYMAT del año 1986.
- Por la restructuración Constitucional del año 1999, donde se amplía y estructura el deber y el derecho que todo ciudadano tiene para con un trabajo que cumpla y entregue a su entera disposición condiciones decorosas y dignificantes.

Tabla 6

La figura del trabajador: derechos y deberes respecto a la salud ocupacional

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Derechos y deberes del trabajador	1) La LOPCYMAT (2005), en su Art. 53 prevé un amplio esquema de derechos de los trabajadores, adjudicados en supremacía de un ambiente laboral digno y adecuado según lo exija los criterios mínimos de salud, seguridad, y bienestar. De modo que para ejercitar funcional-operativamente su ocupación, debe custodiarse todas las facultades físicas y mentales humanas, asegurando a los trabajadores: a. <i>Ord. 1;</i> Conocer los riesgos a los cuales pueden quedar expuestos. b. <i>Ord. 2;</i> Recibir toda la formación teórico-práctica adecuada y suficiente para la ejecución preventiva de sus funciones. c. <i>Ord. 3, 8, 12, 13;</i> Participación para la mejoraría, verificación y vigilancia las condiciones laborales, expresando libremente sus opiniones u ideas, u organizándose sindicalmente para defenderlas; y en los programas de recreación, tiempo libre y descanso. d. <i>Ord. 4, 5;</i> No ser sometido a labores donde las condiciones vuelvan peligrar e insalubre su ejecución, o de percibirlas, rehusarse y alejarse de las mismas. e. <i>Ord. 6, 7;</i> Denunciación plena de condiciones insalubres o inseguras ante los supervisores, empleadores, comités o el Instituto. f. <i>Ord. 9;</i> Reubicación o adecuación laboral, por razones de salud, rehabilitación, o reinserción. g. <i>Ord. 10;</i> Exámenes periódicos de salud preventivos. h. <i>Ord. 11, 16;</i> La confidencialidad y privacidad de su historial de salud, de su correspondencia y comunicaciones personales. i. <i>Ord. 14, 15;</i> La protección ante despidos injustificados, y su defensa.	1) Al confrontar el Art. 53 de la LOPCYMAT (2005) con el contemplado en su anterior cuerpo normativo del año 1986, es notorio como reinventa el valor del trabajador y lo protege con la disposición de un Título único referido a los derechos que goza en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. El predominio de un ambiente laboral que cumpla con los más altos estándares de bienestar para el trabajador se vislumbra como el cometido principal de la LOPCYMAT (2005), otorgando facultades representativas, vigilantes, preventivas, participativas y coercitivas a fin que la salud ocupacional sea igualitaria, amparada y respaldada jurídicamente.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Derechos y deberes del trabajador	2) Recíprocamente, la LOPCYMAT (2005), en su Art. 54 incorpora, como deberes de los trabajadores: a. <i>Ord. 1</i>; Ejercitar las labores pactadas en el contrato laboral, sujetas a la normativa de salud y seguridad. b. <i>Ord. 2,3</i>; Seguir las instrucciones para el uso apropiado de los equipos de protección y el funcionamiento de los sistemas de control correspondientes. c. <i>Ord. 4,6</i>; Mantener en buen estado y cuidado las instalaciones y comodidades instaladas en el centro laboral, bajo condiciones de limpieza, orden y saneamiento excepcional. d. <i>Ord. 5,7</i>; Acatar y respetar la cadena de mando, enseñanzas y/o advertencias impartidas o especificadas en carteles, avisos y otros indicadores. e. <i>Ord. 9,13</i>; Informar inmediatamente condiciones inseguras y peligrosas cuando conociere de alguna; y denunciar las violaciones y omisiones que surjan de la inoportunidad en la corrección de las anteriores. f. <i>Ord. 10,11,12</i>; Participar de manera directa, por voto o desempeño oficial, en los comités de seguridad y salud laboral, y en las agendas sobre recreación y uso del tiempo libre. g. <i>Ord. 14</i>; Abstenerse de comprometer el correcto funcionamiento del Régimen Prestacional de Salud y Seguridad. h. <i>Ord. 15</i>; Someterse completamente con las pautas de prevención y condiciones proporcionada por los supervisores, velando por la armonía en los ambientes laborales.	2) La responsabilidad de los trabajadores viene delimitada en las funciones que deben mediar para el ejercicio de su labor en los centros laborales. La antigua LOPCYMAT ya mencionada estos postulados, pero bajo la nomenclatura de “<i>Obligaciones de los trabajadores</i>” en su Art. 20. Sin embargo, al partir de los ordinales referidos, se pudo constatar que varios apartados del texto legal se mantuvieron incólumes, y otros, reformados sobre la nueva coyuntura laboral. Desconocer la equidad de compromisos en las relaciones de dependencia es ir en contra de los postulados primordiales del Derecho. El trabajador debe cumplir, personalmente, con un conjunto de parámetros que serene las tareas de los gerentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, bajo el entendido que está en su misión seguir todas las instrucciones, advertencias, enseñanzas y órdenes para con el cuidado, uso y mantenimiento de condiciones salubres, seguras y plenas

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

La figura del empleador: derechos y deberes respecto a la salud ocupacional

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Derechos y deberes del empleador	1) La LOPCYMAT (2005) para el Art. 55, desglosa la lista de derechos a los cuales tiene disponibilidad el empleador, en materia de seguridad y salud laboral, y como rector de la relación bajo dependencia (liderazgo): a. <i>Ord. 1</i>; Pedir a sus trabajadores la consecución de los postulados normativos y políticas sobre la ergonomía, prevención, participación, higiene y seguridad laboral. b. <i>Ord. 2,3,4,5,6</i>; Participar para la creación, adopción y discusión de políticas locales y nacionales en materia de Salud y Seguridad Laboral; en las actividades que tengan por fin mejorar la calidad de los anteriores; y capacitarse profesionalmente sobre las propias materias. c. <i>Ord. 7,8,9</i>; Exigir a sus trabajadores el empleo eficaz de los sistemas de control de las condiciones laborales, los equipos otorgados a su manejo, el equipamiento de seguridad entregado, y las instalaciones. d. <i>Ord. 10</i>; Imponer el respeto a los trabajadores sobre las advertencias representadas en carteleras y avisos sobre las maquinarias, determinados sitios o instalaciones, por cuestiones de seguridad, salud o higiene. e. <i>Ord. 14</i>; Velar por la garantía de las prestaciones sobre atención médica de sus trabajadores. f. <i>Ord. 18</i>; Denunciar el abuso o violación de otras empresas u organismos a la normativa local de condiciones y medio ambiente laboral. g. <i>Ord. 19</i>; Solicitar a sus trabajadores buena conducta general.	1) Los <i>derechos del empleador</i> en materia de Seguridad y Salud Laboral son bastantes precisas, claras e inequívocas. En su rol de mantener y administrar su centro laboral, el sentido de poder exigir el acatamiento de sus trabajadores a los principios normativos que involucren el proceder de sus acciones, con apego a los aspectos preventivos, higiénicos, ergonómicos, y seguros, resulta totalmente y necesariamente aceptable. Si confrontamos este apartado con lo que contemplaba la LOPCYMAT del año 1986, nos encontraremos con que no existen supuestos equivalentes que evoque facultades de este tipo sobre la figura del empleador.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las Obligaciones y Deberes formales del empleador venezolano en materia de Prevención, Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.

ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Derechos y deberes del empleador	2) La LOPCYMAT (2005) en su Art. 56 adopta los deberes de los empleadores, y las generaliza en todas aquellas acciones, procesos o procedimientos que fueren necesarias para erigir la mejoría de condiciones en el trabajo (en materia de salud, seguridad, higiene, bienestar y ergonomía laboral). A cuyos efectos los mismos deberán: a. <i>Ord. 1</i>; Asegurar la incorporación de los novísimos avances tecnológicos que mejoren las condiciones de trabajo. b. <i>Ord. 2</i>; Antes de todo cambio en las medidas de organización laboral, consultarlo con sus trabajadores a fin de verificar su posición sobre los nuevos medio ambientes de trabajo. c. <i>Ord. 3,4</i>; Informar por documento escrito (previo y durante la relación laboral) a los trabajadores de los principios que anticipan la existencia de condiciones irregulares; y la proliferación actual de algunas de ellas, especificando a qué tipos de agentes pudieran quedar expuestos su salud. d. <i>Ord. 5,8,9</i>; Fomentar una política y un ambiente de tolerancia cero sobre las formas de acoso sexual, conductas ofensivas, intimidatorias o maliciosas que perjudicaren moral o psicológicamente a los trabajadores (o los aspirantes a serlo). e. <i>Ord. 7</i>; Tener en cuenta la participación de sus trabajadores en la elaboración del Programa de Salud y Seguridad. f. <i>Ord. 10</i>; Asegurar la privacidad de sus trabajadores en cuanto a sus comunicaciones, datos e informaciones. g. <i>Ord. 11</i>; Notificar a los organismos competentes sobre la ocurrencia de accidentes o enfermedades ocupacionales. h. <i>Ord. 12,14,15</i>; Documentar, registrar, y organizar toda las condiciones, políticas y principios de seguridad, prevención y salud en el trabajo.	2) Las normas descritas en el apartado de <i>deberes del empleador</i>, del artículo 56 de la LOPCYMAT (2005), no son más que la ratificación de los derechos que tienen los trabajadores bajo su relación de dependencia de conocer a detalle sobre los riesgos, entornos y proliferación futura de condiciones laborales inseguras e insalubres, que pudieren influir sobre su vitalidad física o mental. Así lo llegó a considerar la Sala de Casación Social para el año 2017. Por añadidura, también se somete a responsabilidad del empleador la incorporación de maquinaria novedosa, que rediseñe el ambiente a escenarios más seguros y ergonómicos; así como también, prevenir desde la raíz cualquier forma de violencia que provenga de su persona o de alguna otra bajo su responsabilidad, que pudiera afectar psicológica o moralmente a los trabajadores, etc.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Higiene, ergonomía y seguridad de los ambientes laborales

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
	1) Los apartados de <i>higiene, ergonomía y seguridad de los ambientes laborales</i> son un conjunto normativo y procedimental que para Serrano (2019) son destinados “a la protección de la integridad física y mental del trabajador resguardándolo de riesgos de salud innatos a las tareas de cargo al ambiente físico donde se ejecutan” (p.38). 2) La LOPCYMAT (2005) en su Art. 59 describe las condiciones y el ambiente que deben garantizarse en los trabajos, a efectos de proteger a los trabajadores. Los cuales, concatenado con las definiciones que estipula el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) en sus Arts. 10, 11 y 12, quedan comprendidos a manera que: a) Aseguren el más alto nivel de salud mental y física; b) Adapten satisfactoriamente aspectos funcionales y organizacionales, entre maquinaria, tareas y herramientas; c) Presten cobertura y preservación a la vitalidad contra los riesgos; d) Impidan discriminaciones o violencias; e) Otorgue tiempos de descansos, recreación, turismo y capacitación; f) Procure el socorro de los lesionados y enfermos; g) Garantice el saneamiento necesario.	1) Es una disciplina destinada a regular, por un lado, los agentes externos que se encuentran expuestos al contacto directo de los empleados, y, por otro, a planificar la organización interna de los mismos bajo características sicosociales comunes, entiéndase, edad, peso, estado de salud, fortalezas y debilidades, a fin de asignar un ambiente laboral conveniente. 2) Bajo la óptica del talento humano, la existencia de <i>condiciones y ambientes de trabajo</i> óptimos, donde se cerciore la protección integral de los trabajadores, constituye la base principal de preservación, dignificación y mejoramiento de las fuerzas laborales. La falta de cualquiera de ellos no solo representaría una sanción penal sobre la figura de los empleadores, sino que, para la organización, el trabajador y la sociedad en sí, representaría un factor negativo de notorio interés público.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Higiene, seguridad, ergonomía del ambiente laboral	3) Estructuralmente, la LOPCYMAT (2005) en su Art. 61 impone a las empresas “diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos...” (p.31). El cual, concatenado por el deber general de prevención de los empleadores, debe planificar políticas que: identifiquen y documenten la totalidad de condiciones de trabajo que pudiera afectar la salud y la seguridad; evalúen los niveles de inseguridad de las mismas y su control o adaptación (Art. 62 <i>eiusdem</i>).	3) Toda totalidad de <i>condiciones</i> , dentro de una organización laboral, debe estar diseñada con antelación a través de Políticas de Reconocimiento, Evaluación y Control de las Condiciones Peligrosas de Trabajo (Art. 62 LOPCYMAT-2005), junto al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 61 <i>eiusdem</i>), las cuales especificará cada proceso de producción y lo adecuará a las necesidades medio ambientales exigidas por la totalidad de fuerza laboral que constituya la organización, a fin de identificar todos los posibles escenarios o niveles de riesgos y evitar situaciones que afecten la seguridad y la salud.
	4) Lo mismo sucede cuando se requiera el Manejo de Sustancias Peligrosas . La LOPCYMAT (2005) prevé como una obligación del empleador el registro que “por su naturaleza, toxicidad o condición fisico-química pudieran afectar la salud de los trabajadores...” (p.32).	4) El <i>Sistema de Registro de Sustancias Peligrosas</i> es un mecanismo que señala el grado de amenaza y los posibles efectos sobre la salud de los trabajadores al mantener contacto accidental. Esto permite ajustar un esquema de acción de medidas preventivas y de emergencias tendentes a asegurar una atención y tratamiento médico profesional, seguro y rápido.
	5) En cuestiones de ergonomía laboral, la LOPCYMAT (2005) en su Art. 60 “estudia el sistema hombre-maquina, tratando de conseguir un óptimo funcionamiento entre sí, para que las condiciones de trabajo sean las más adecuadas y seguras en la prevención de la salud, de la integridad física y del exceso de fatiga” (Rosales, 2013, p.35).	5) Ergonómicamente, la LOPCYMAT (2005) impulsa a que todos los cambios -pertinentes y necesarios-, implantados en los puestos de trabajo o en las tecnologías de las maquinarias y otras herramientas organizacionales, sea previamente estudiadas y adecuadas a los trabajadores, a través de la capacitación espontánea y rudimentaria de la nueva concepción del puesto laboral a los trabajadores

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Diferenciación entre enfermedades ocupacionales y el accidente laboral

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
	1) Para Serrano (2019) accidente de trabajo es “todo suceso repentino que ocurra por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión funcional o corporal, una perturbación funcional y psiquiátrica, una invalidez o la muerte, aún fuera del lugar y horas de trabajo” (p.39) Definición que resulta análoga con la descrita en el Art. 69 de la LOPCYMAT (2005); mientras que, por enfermedad ocupacional debe entenderse como aquellos “estados psicológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentre obligado a trabajar...y que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes” (LOPCYMAT, 2005, p.34).	1) La vertiente que diferencia los <i>accidentes de trabajo</i> con la <i>enfermedad ocupacional</i> , en la jurisdicción venezolana, es el <u>periodo de latencia</u> . Dicho con otras palabras, los <i>accidentes de trabajo</i> , según como quedan descritos en la LOPCYMAT (2005), son aquellos producidos con ocasión o por el hecho directo del trabajo en un <u>momento puntual</u> ; A diferencia de la <i>enfermedad ocupacional</i> , que se va <u>ocasionando a en periodos de tiempo e invariablemente a consecuencia de la labor en el trabajo</u> , sea por ocasión directa del mismo o por una exposición al entorno de agentes mecánicos, físicos, biológicos, meteorológicos, químicos, y/o emocionales. Este tipo de padecimiento suele el más trascendental en lo que a la afectación de la Salud del trabajador se refiere. En muchos casos, sus repercusiones a largo plazo son tan graves, que la LOPCYMAT otorga responsabilidad permanente o subjetiva al empleador en los supuestos de deformidades, secuelas permanentes y/o padecimientos ocupacionales de carácter progresivo. Todo según se llenen los presupuestos legales establecidos en los artículos 71 y 72 de la <i>Ley in comento</i> . En todo caso, corresponderá a la Norma Técnica Venezolana para la Declaración de Enfermedad Ocupacional NT-01-2008 fundamentar los criterios y acciones conducentes a diagnosticar y declarar una enfermedad ocupacional.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Prestaciones dinerarias por causa de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
	1) La LOPCYMAT (2005) fija, a partir de su Art. 78, el conjunto de prestaciones dineraria que correspondan por aquellos daños, perjuicios, lesiones, agravios, o la muerte, ocasionadas por la concurrencia de alguno o varios <i>accidentes laborales</i> o <i>enfermedad ocupacional</i> . Para su cálculo, debe mediar una inspección médica que constate el nivel de daño causado, regulados en los artículos siguientes <i>eiusdem</i> .	1) Es una institución que vela por garantizar el sustento post-padecimiento de la categoría de daños a la cual se haya enfrentado la persona, pudiendo calificar en seis formas de afecciones: discapacidad temporal; parcial permanente; total permanente para el trabajo habitual; absoluta permanente para cualquier tipo de actividad; gran discapacidad; y, en el peor de los casos, por la muerte.
Programas, servicios y prestaciones del componente de prevención, salud y seguridad laboral		

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Programas, servicios y prestaciones del componente de prevención, salud y seguridad laboral	2) En síntesis, el Art. 79 de la LOPCYMAT (2005) señala que, en casos de discapacidad temporal , la prestación se equiparará al 100% del monto del salario, por los días que perdure, más un 50% por asistencia médica adicional; para los sucesos de discapacidad parcial permanente , el Art. 80 <i>eiusdem</i> otorga la prestación variable al grado de incidencia (hasta 25%, se traducirá en un único pago de 5 anualidades; y mayor a éste último, hasta menos del 67%, serán de 14 mensualidades anuales del último salario); en casos de discapacidad total permanente para el trabajo habitual , el Art. 81 <i>eiusdem</i> concede prestación por 100% de su último salario mientras que dura su capacitación o reinserción; pero, si se ve afectado por una discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral , el Art. 82 <i>eiusdem</i> asigna derecho a una prestación equivalente a una pensión igual al 100% del último salario pagadero sobre 14 mensualidades anuales; ahora, en circunstancias que evoquen a una gran discapacidad , el porcentaje prestacional serán los indicados en los Art. 82 y 79, más el 50%, pagaderas en consecutivas mensualidades; en último término, cuando el trabajador muera , el Art. 85 <i>eiusdem</i> causa un régimen prestacional a los sobrevivientes de su núcleo un pago de 20 salarios mínimos urbanos, más 10 por gastos fúnebres, o en su defecto una pensión de sobreviviente de 14 mensualidades anuales, si puede optar a la misma según las disposiciones del Art. 86 y 87 <i>eiusdem</i> , o por las <i>ausencia presunta</i> regidas en el Código Civil (Art 89 LOPCYMAT).	2) La motivación que impulsa a la LOPCYMAT (2005) a considerar el nivel de contingencia para la calificación de la calidad de la <i>prestación dineraria</i> por ocasión de los accidentes laborales o enfermedad ocupacional responde, a opinión de los investigadores, a una noción totalmente amplia, plural y progresista de los <i>Principios de Igualdad y Equidad Social</i> explanados en los instrumentos, preceptos y primicias simbólicas que orienta la nueva acción republicana en los tiempos de la actual República Bolivariana de Venezuela, en un inminente Estado democrático y social de Derecho y de Justicia.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #2: Examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter protector de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Programas, servicios y prestaciones del componente de prevención, salud y seguridad laboral	3) La LOPCYMAT (2005) provee, en su Art. 90 <i>prestaciones por atención médica integral</i> , de los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales, garantizada por el financiamiento y cobertura de costos que el <i>Régimen Prestacional de Salud y Seguridad en el Trabajo</i> regule, por intermedio del <i>Sistema Público Nacional de Salud</i> . (p.40).	3) La LOPCYMAT ofrece otra serie de coberturas y otorgamientos de prestaciones para las atenciones Médicas integrales y la rehabilitación de los trabajadores, cuando requieran un cuidado específico por el perjuicio de accidentes de trabajo o contingencias de enfermedades ocupacionales, garantizadas en este caso por el Régimen Prestacional, y cuyas coberturas serán determinada por las estipulaciones conferidas en la <i>Norma Técnica</i> correspondiente.
	4) La LOPCYMAT (2005) otorga, eventualmente y a través de la misma entidad anterior, coberturas prestacionales para la <i>capacitación y reinserción laboral</i> (Art.91) de acuerdo a las necesidades de cada trabajador y como consecuencias de la declaración de alguna enfermedad ocupacional u ocurrencia de accidentes laborales.	4) Del mismo modo la LOPCYMAT garantiza, a través de programas de capacitación administrada por el Régimen Prestacional, las reinserciones laborales con total apego a las políticas que gestionen su fácil y escalonada activación de sus actividades laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Tomando como base las ideas que se han presentado, los investigadores afianzan el *carácter protector* que el nuevo modelo de salud ocupacional introdujo a la Legislación Venezolana con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005); lo que en definitiva terminó posicionando a nuestro país entre uno de los primeros de la región latinoamericana respecto a vanguardia constitucional en materia de protección laboral.

Al respecto, debe comentarse que intraempresarialmente, los patronos y sus trabajadores están sometidos a un “*código de conducta*” predefinido en materia de Seguridad y Salud del Trabajo. La idea de la búsqueda proactiva de elementos preventivos y sociales -*sea colectivos o personales*- que aseguren la conservación exhaustiva de la fuerza laboral en el desempeño de sus responsabilidad, quedó consolidada con los esquemas de *derechos y deberes empleado-empendedor; de higiene, ergonomía y seguridad de los ambientes laborales; y del reconocimiento y atención de las enfermedades ocupaciones y los accidentes laborales a través del componente de prevención y sus programas, servicios y prestaciones* introducidos por influencia de la LOPCYMAT del año 2005 como respuesta a “una época llena de incertidumbre, restricciones, problemas, amenazas y dificultades de toda índole, lo cual acentúa en el ser humano su afán de alcanzar mejor calidad de vida forzándose aumentar sus actividades laborales” (Bracho & Quintero, 2020, p.239).

Tabla 11

Tipos de responsabilidad del empleador: Administrativa, penal y civil

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #3: Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Responsabilidades del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo	1) La LOPCYMAT (2005) establece tres (3) tipos de Responsabilidades, y sus subsecuentes sanciones, para los empleadores que incumplan los postulados en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (Art. 116): administrativa, penal y civil.	1) El contenido del artículo 116 de la LOPCYMAT (2005) es concreto: las responsabilidades y sanciones de los empleadores cuando se compruebe que han vulnerado, por omisión o acción, la normativa conducente, acarrearán sanciones administrativas, penales y civiles.
	2) Por <i>responsabilidad administrativa</i> se conoce al deber primigenio de responder por los perjuicios y daños causados por transgredir un cumplimiento normativo determinado.	2) La LOPCYMAT (2005) las regula a modo de <u>infracciones</u> .
	3) <i>Responsabilidad penal</i> , para Cabanellas (2006) es aquella que se “concreta en la aplicación de una pena, por acción u omisión -dolosa o culposa- del autor de una u otra” (p.421).	3) La LOPCYMAT (2005), atiende por articular <u>sanciones penales por muerte o lesión del trabajador</u> .
	4) <i>Responsabilidad civil</i> , para Cabanellas (2006) es el “Talió económico-jurídico: la obligación de resarcir, en lo posible, el daño causado y los perjuicios inferidos por uno mismo o por un tercero, y sin causa que excuse de ello” (p.421).	4) La LOPCYMAT (2005) la prevé a través de la obligación de pago de <u>indemnizaciones a los trabajadores</u>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Responsabilidad y sanciones administrativas del empleador

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #3: Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
	1) El Art. 117 de la LOPCYMAT (2005) establece como infracciones administrativas en materia de <i>salud ocupacional</i>, el incumplimiento legal o reglamentario por omisión, culpa o dolo, de los postulados de salud, prevención y seguridad del trabajo, en tres tipos: <i>muy graves, graves y leves</i>. 2) Según Rosales (2013) las infracciones leves en virtud a lo que señala el artículo 118 de la LOPCYMAT “serán aquellas por las cuales se sancionará al empleador con multas hasta de 25 U.T. por cada trabajador expuesto” (p.55). En los supuestos que: 1.- No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a las solicitudes de mejoramiento de niveles de protección. 2.- No garantice completamente los elementos saneadores básicos. 3.- No administre las características de los medios ambientes laborales. 4.- No tome asesoramiento previo de los trabajadores para la ejecución de medidas que cambien la organización laboral. 5.- Elabore programas o políticas sin la adecuada participación laboral. 6.- No imparta formación práctica y teórica adecuada y suficiente a los trabajadores, periódicamente. 7.- No exhibir públicamente la actualización de los índices totales de accidentes y enfermedades ocupacionales. (LOPCYMAT, 2005)	1) Esta estructura del sistema jurídico-sancionatorio en materia de salud y seguridad laboral tiene su cimiento en las vulneraciones de primer nivel y de repercusiones netamente administrativas sobre la figura del patrono infractor. 2) El primer tipo de Infracciones son las leves, a cuyo calificativo se desprende por la cantidad restringida de solo veinticinco (25) Unidades Tributarias a las cuales se exige al empleador pagar por la concurrencia de inoportunidad, desamparo, y no garantía de los elementos de protección, saneadores, de asesoramiento, capacitación y exhibición previstos en los ordinales contrastados.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #3: Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Responsabilidades y sanciones administrativas	3) En palabras de Rosales (2013) el artículo 119 de la LOPCYMAT “describe cuáles son las infracciones consideradas como graves en materia de seguridad y salud, refiriendo que sancionará al empleador con multas de 26 U.T. a 75 U.T. por cada trabajador expuesto” (p.56). Entre ellas resulta válido y productivo nombrar las siguientes: 1.- No cree ni sustente el sistema de información de salud y seguridad laboral. 2.- No presente los informes ni las medidas de prevención oportunamente al INPSASEL. 3.- No evalúe las condiciones de nuevas instalaciones antes de su funcionalidad. 4.- No les entregue remuneración a los delegados de prevención. 5.- No implemente un correcto diseño de políticas ni programas de salud y seguridad laboral. 6.- Ignore la evaluación y registro actualizado de los niveles de riesgo y peligrosidad de su centro laboral. 7.- No incorpore los aspectos de salud y seguridad laboral al diseño del proyecto del establecimiento laboral. 8.- Obstaculice las elecciones de los delegados de prevención. 9.- No suministre a los trabajadores del equipamiento necesario para su protección personal adecuada a la condición laboral. 10.- No efectúe los exámenes preventivos de salud. 11.- No capacite y eduque correctamente a sus trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. 12.- No mantenga un análisis epidemiológico de los accidentes u enfermedades laborales. 13.- Carezca de acciones para evaluar, identificar y controlar las condiciones laborales que afectan la salud de los trabajadores. 14.- No informe a los trabajadores acerca de los principios de prevención de todo tipo de condición insalubre o peligrosa. (LOPCYMAT, 2005)	3) Como infracción grave, se refiere a aquella que queda gravada con un perjuicio total comprendido entre los veintiséis (26) y setenta y cinco (75) Unidades Tributarias, por cada trabajador afectado, según así lo dispone la normativa de la LOPCYMAT cuando no disponga de los canales necesarios para la creación, presentación, evaluación, entrega e incorporación de informes sobre aspectos relevantes de salud y seguridad laboral, las medidas de prevención, las condiciones de las instalaciones, los proyectos y políticas en materia de prevención y bienestar laboral, etc.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #3: Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Responsabilidades y sanciones administrativas	4) Por último, se distinguen las infracciones muy graves , las cuales por disposición del artículo 120 de la LOPCYMAT, señala como sanción al empleador <i>multas</i> que pueden ir desde las 76 U.T. hasta las 100 U.T. por cada trabajador expuesto, además del cierre temporal del establecimiento empresarial por un lapso de 48 horas, dentro de las cuales no habrá suspensión de pagos de beneficios, salarios o remuneraciones derivadas en virtud del contrato laboral con los trabajadores, como si de dos jornadas laborales enteras se trataran). Entre otras, por las siguientes coyunturas: 1.-No acredite, organice o registre un Servicio de Salud y Seguridad Laboral o los Comités. 2.- No asegure el disfrute de las vacaciones remuneradas o los descansos. 3.- Exceda las jornadas de trabajo diurnas o nocturnas totales. 4.- No informe los accidentes laborales al INPSASEL. 5.- Suministre datos, medios o informaciones falsos o erróneos a los organismos y entes. 6.- Por falta de organización o mantenimiento de los sistemas de atención de prevención, salud y seguridad laboral. 7.- No informe de su estado de salud a sus trabajadores. 8.- No auxilie inmediatamente al trabajador afectado por alguna enfermedad o lesión. 9.- No cumpla con los protocolos de reinserción, reingreso o reubicación de los trabajadores discapacitados, rehabilitados o reinsertados. 10.- Viole los principios de privacidad y confidencialidad respecto a los informes de salud de los trabajadores, la inamovilidad laboral, o despida, desmejore y/o traslade a los mismos por ocasión de ejercicio de sus derechos. (LOPCYMAT, 2005)	4) Sobre los perjuicios administrativos más graves, la infracción puede llegar hasta el monto total de cien (100) Unidades Tributarias por cada sujeto perjudicado, cuando el empleador no cumpla con las acreditaciones de los Comités o Servicios en materia de salud y seguridad laboral; Desorganice las jornadas laborales, excediendo los límites permitidos; no brinde atención médica eficaz, o violente la privacidad personal de los trabajadores, o los derechos invocados en la LOPCYMAT (2005).
	5) Dependiendo de diferentes criterios, las <i>infracciones</i> pueden agravarse, sea por reincidencia, o dependiendo de la peligrosidad desembocada por la empresa; la gravedad en la producción de los daños; la forma en la comunicación e instauración de las medidas preventivas en el centro laboral; el incumplimiento de ordenamientos o advertencias; la inobservancia de iniciativas correctivas; y, por la conducta final perseguida por el empleador en las coyunturas administrativas, civiles o penales (LOPCYMAT, 2005, Art. 125 y 126).	5) Los montos mínimos y máximos de las <i>infracciones leves, graves y muy graves</i> , dependerán de los efectos de reincidencias o el grado en la producción, comunicación, inobservancia y peligrosidad de las acciones incumplidoras.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

Responsabilidad y sanciones civiles del empleador

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #3: Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
	1) La LOPCYMAT (2005) en su Art. 129 regula la obligación del pago de indemnizaciones a la cual se encuentra constreñido el empleador cuando ocasione un daño material o moral producto de un accidente laboral o enfermedad ocupacional <i>-según lo que establezca el Código Civil al respecto-</i> a los trabajadores (o derechohabientes), y por consecuencia directa e inequívoca de la violación legislativa en materia de salud y seguridad laboral. 2) De este modo, dependiendo de la gravedad y lesión de la falta, el monto de las indemnizaciones quedará de la siguiente manera (Art. 130, LOPCYMAT, 2005): a. <i>Por muerte o gran discapacidad asociada la discapacidad absoluta permanente</i>, no menos de 5 años de salario, ni más de 8. b. <i>Por discapacidad absoluta permanente para todo tipo de actividad</i>, no menos de 4 años de salario, ni más de 7. c. <i>Por discapacidad total permanente para labores productivas habituales</i>, no menos de 3 años de salario, ni más de 6. d. <i>Por discapacidad parcial permanente mayor al 25%</i>, no menos de 2 años de salario, ni más de 5. e. <i>Por discapacidad parcial permanente hasta el 25%</i>, no menos de 1 años de salario, ni más de 4. f. <i>Por discapacidad temporal</i>, el doble del salario correspondiente entre los días de reposo. (p.54)	1) Ajenas a las infracciones administrativas, el empleador también es responsable civilmente por los perjuicios morales y materiales que la inobservancia de los postulados de salud y seguridad ocasionen sobre los trabajadores lesionados y enfermos ocupacionalmente, retribuido en forma monetaria o salarial. 2) Comúnmente, las sanciones civiles acarrear la ejecución de la sanción penal equivalente. En este caso, la sumatoria total de la indemnización comenzará desde la duplicación del salario por los días de reposo, en casos de discapacidad temporal, y podrá aumentarse de 5 a 8 años de salarios totales, según la repercusión sea la muerte o gran discapacidad.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #3: Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Responsabilidades y sanciones civiles	3) Por otro lado, en los supuestos donde las deformaciones o secuelas permanentes derivadas de las enfermedades o accidentes laborales causaran vulneraciones a la facultad activa y humana del trabajador, más allá de la mera disminución y/o desaparición de su capacidad productiva, el empleado queda responsable en concepto de indemnizaciones por un monto equivalente a 5 años de salario continuos (LOPCYMAT, 2005).	3) De igual forma quedará responsabilizado civilmente por perjuicios futuros sobre las secuelas o deformaciones continuas, por un monto total de 5 salarios, por así considerarlo el Art. 130, penúltimo apartado, de la LOPCYMAT (2005).
	4) El Art. 130 de la LOPCYMAT (2005) termina por considerar, al cierre del último párrafo, que “A los efectos de estad indemnizaciones, el salario base para el cálculo de las mismas será el salario integral devengado en el mes de labores inmediatamente anterior” (p.54).	4) El cálculo base salarial corresponderá al último devengado integralmente, en el mes donde el trabajador estaba efectuando su labor sanamente.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14

Responsabilidad y sanciones penales del empleador

DIRECTRIZ ESPECÍFICA #3: Evaluar las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.		
ASPECTOS DECISIVOS SOBRE LA DIMENSIÓN: Carácter sancionador de la LOPCYMAT-2005	VARIABLE (Y): Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Revisión Teórica Documental	Sinopsis Interpretativa
Responsabilidades y sanciones penales	1) La LOPCYMAT (2005) en su Art. 131 castiga penalmente a los empleadores cuando, “como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo...ocasiona la muerte de un trabajador” (p.54). En este caso, la pena principal y más alta será de Prisión de 8 a 10 años.	1) Siguiendo la línea de la Prevención General de los Riesgos Laborales, el empleador se encuentra penalmente sancionado con prisión según se adecúe al supuesto de hecho del tipo penal especial previsto en la LOPCYMAT (2005) en su Art. 131. En este caso, habría que indagar qué condiciones existieron para que el trabajador falleciera, y así aplicar los agravantes necesarios.
	2) Aunque, si bajo las mismas actuaciones, el trabajador queda afectado a diferentes grados de discapacidad, el empleador quedará igualmente sancionado penalmente con Prisión , según las disposiciones de los Ord. 1-6 del mismo Art. 131 de la LOPCYMAT: 1) Por discapacidad total permanente que imposibilite realizar los actos elementales de la vida, 5 a 9 años; 2) Para cualquier tipo de actividad, 5 a 8 años; 3) Para el trabajo habitual, de 4 a 7 años; 4) Por discapacidad parcial permanente, de 2 a 4 años; 5) Por discapacidad temporal, de 2 meses a 2 años; 6) Y, por discapacidad temporal que ocasione en el trabajador las mismas limitaciones que la primera, será de 2 a 4 años de pena.	2) En caso de lesiones, el tipo penal queda configurado en nivel del daño ocasionado, sea porque el trabajador quede reducido en su vitalidad física o mental a un grado que no le permita sobrevivir por sí mismo, o en base a que quede total o parcialmente dificultado a ejecutar labores para cualquier tipo de actividad o su trabajo habitual.

Fuente: Elaboración propia.

A partir del análisis del *carácter sancionador*, resulta precisa la trascendencia de la legislación laboral en materia de atención y prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por cuanto queda configurada como una normativa altamente compleja dentro del sistema de responsabilidades venezolano, por cuanto esboza el sentido y alcance de la Responsabilidad del Empleador, quedando sancionada administrativa, civil y penalmente en su condición de gestor o gerente principal de las actividades organizativas de la institución empresarial, y como encargado de las relaciones laborales bajo relación de dependencia.

Al respecto, es importante recalcar que, con la adhesión de la responsabilidad penal, consagrada en el Art. 131 de la LOPCYMAT (2005) *-ausente en la normativa del año 1986-* se logra materializar de una vez por todas el auxilio penal del Estado como el último y más efectivo recurso ante la progresión y continuidad de los siniestros laborales, y por el incumplimiento muy grave o grave de los supuestos de Prevención, Salud y Seguridad de los Trabajadores.

CAPÍTULO V.

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

5.1 Conclusiones

Al finalizar la investigación, y luego de analizar y discutir sinópticamente los resultados obtenidos en el presente estudio, es de notar la *Influencia que la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 introdujo para con la mejoría de la salud ocupacional en los sectores laborales venezolanos* (vistos estos últimos como todo centro de explotación laboral bajo relación de dependencia por cuenta de un patrono o empleador determinado). Por estas razones, como colofón de la labor investigativa, resulta necesario divulgar las conclusiones circundantes de cada uno los objetivos trazados, a modo de relación generalizada.

En primer lugar, con respecto al *Referente Histórico que impulsa a considerar a la salud ocupacional como una materia de notoria importancia que induce a garantizar la calidad de condiciones*, se determinó, en principio, que la necesidad de protección de los trabajadores ante los factores de riesgos en los procesos productivos y el trabajo de la tierra es tan antiguo y evolutivo como el propio planeta. Su progresión a través del tiempo, y *dentro del contexto laboral Mundial, Latinoamericano y venezolano*, involucra muchas luchas políticas, muchos movimientos sociales, muchos logros tecnológicos-mecánicos y, por supuesto, redimensiones jurídico-legales de notoria envergadura. Entre ellas, es de destacar la *descomposición estructural del trabajo*; la repercusión que invocó el *desplazamiento rural al sector minero*; el impacto que introdujo la llegada de la *revolución industrial*; los *embates de las guerras mundiales*; y, finalmente, los *movimientos científicos, biológicos, tecnológicos y globalizadores* de las últimas décadas.

La necesidad disciplinaria, social y pública de atender la *seguridad y salud de los trabajadores* en pro a un panorama cada vez más internacionalizado, conservador y libertario se volvió una realidad, y no faltaría mucho para que, a finales del siglo XX, la salud ocupacional pasara a considerarse, aparte de una ciencia de salud eminentemente social *-por cuanto busca garantizar la satisfacción del recurso humano: trabajador-*, una ciencia de salud marcadamente ambiental.

Y es que, explorar los efectos del ambiente laboral en la salud de los trabajadores a partir del ejercicio específico profesional de cada uno de ellos, los escenarios condicionados a los mismos, los actores externos e internos a esa relación, y la cultura de conocimiento normativo, legal, reglamentario y doctrinario dentro de los campos laborales a fin de una armonización con sus proyecciones, programas, dinámicas y objetivos globales, se traducen en el eje transversal de acciones orientadas a crear entornos laborales saludables para la población activa que dedica su vida al proceso social del trabajo.

De allí, pues, que la promoción de la salud ocupacional debe contemplarse bajo un esquema *amplio, positivo, y obligatorio que involucre dignificar, defender e impulsar la calidad y desarrollo de la vida de los trabajadores*. Así se ha verificado a nivel latinoamericano, donde las naciones de la región atendieron conjuntamente la problemática con la incorporación de planes, programas y actividades que fomentaran paulatinamente la introducción de los postulados de la disciplina dentro de los campos laborales, profesionales, estudiantiles y civiles a partir del año 1927, como el único medio para lograr su tan anhelado desarrollo económico, político y social.

Por otro lado, a nivel nacional, el recuento de normas y leyes de distinta jerarquía que, en diferentes periodos, circunstancias y lugares han sido concebidas para combatir las amenazas físicas, químicas, biológicas, psicosociales y/o ambientales que afectan la fortaleza corporal o

intelectual de los trabajadores en el desarrollo del proceso social del trabajo, han sorteado diferentes complicaciones.

Si bien, nace con el Código de Minas como el axioma transcendental por excelencia, de cuyos postulados se sanciona la Ley de Hidrocarburos y la primera Ley de Trabajo para el año 1936, se refuerza con la conceptualización de la “*seguridad social*” creada con la Ley del Seguro Social para el año 1940, y aparentemente, y se consolida con la primera Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986). No obstante, lo cierto es que, no sería después de la Reforma Constitucional del año 1999 la que dejaría en evidencia la necesidad de un nuevo marco normativo laboral en materia de *prevención, seguridad y bienestar general de la salud de los trabajadores*. Esa reivindicación llegaría para el año 2005, con la Reforma de la Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Respecto al segundo objetivo de investigación, atribuido a *examinar las obligaciones y deberes formales del empleador venezolano en materia de prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, con ocasión a lo establecido en la LOPCYMAT*, se delimitó que los tópicos legislativos de la ley *in estudio*, imponen al empleador a cumplir con una serie de presupuestos legales a fin de garantizar un entorno laboral promotor del trabajo seguro y saludable, con condiciones de bienestar, salud y seguridad propicias al ejercicio pleno de todas las facultades y capacidades mentales, físicas y psíquicas de los trabajadores, fomentando, en primer lugar, la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes; en segundo lugar, la reparación absoluta de los daños padecidos producto de las anteriores ; y, en tercer lugar, la incentivación social y cultural de programas recreacionales.

Si bien, son pautas que se rigen por los mismos objetivos y principios de la LOPCYMAT del año 1986, se debe reconocer que al aumentarse y transferirse el aspecto social a la figura del

empleador en el año 2005 la Ley se reorganiza en estándares más participativos, preventivos, ergonómicos, beneficiosos, seguros, capacitadores y responsabilizadores; sobre todo, para lograr adaptar la legislación a los requerimientos modernos de la población trabajadora venezolana, habida cuenta del paupérrimo sistema que, sustancialmente, promovía una cultura de riesgos cada vez más desconocida, tradicional, y no prioritaria.

De este modo, la reforma de la *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* (2005) vino a estandarizar una nueva influencia en el marco jurídico-práctico laboral del país, guiado bajo ocho (8) esquemas principales, los cuales se recopilan de la siguiente manera:

1. Fomenta un conocimiento verdaderamente auténtico del trabajo saludable y seguro, donde el hombre pueda interactuar con los medios y su entorno de forma eficiente, adecuada y establemente con sus cualidades;
2. Refrena activamente las enfermedades y accidentes profesionales a través de la capacitación, participación, verificación, vigilancia y cognición de los trabajadores en el proceso social del trabajo, en forma y medida que lo disponga los mecanismos, políticas y planes de control y seguimiento, propiciando, al mismo tiempo, la intervención de los actores sociales a que haya lugar;
3. Refuerza la iniciativa de acoplar el monitoreo de todas las condiciones inseguras, insalubres y peligrosas del trabajo a la gestión organizativa y funcional de la empresa, bajo el esquema de impulsar mecanismos para su registro, evaluación, seguimiento y actualización, de modo que no se violenten los deberes y derechos que la ley regula a favor de los trabajadores en estos aspectos.

4. Suple la antigua cultura del ocio, generando ambientes de trabajo más versátiles, recreaciones y fructíferos, que no solo contribuyan a aumentar el valor propio del trabajo, sino que también, a la calidad de vida del trabajador y de su familia.
5. Transforma el espectro de atención médico-garantista en todas sus áreas, identificando los escenarios de alto, intermedio o bajo riesgo, como también: otorgando sistemas de vigilancia epidemiológica, calificación y definición de los grados de discapacidad que puedan afectar a las capacidades funcionales, esenciales o intelectuales del trabajador, y la inclusión del término “*accidente in itinere*”.
6. Apunta al avance tecnológico y a la reinención de los puestos de trabajo bajo los modelos, equipamientos, e instrumentos novedosos que aseguren la integridad de los trabajadores y su optimización en el ejercicio de su labor, evitando posibles extralimitaciones innecesarias.
7. Mejora la imposición y efectividad de las normas en materia de salud, bienestar y calidad de vida en los ambientes laborales, con la ayuda directrices sustantivas y coercitivas respaldadas por la figura del supervisor y reguladas por la del inspector, como mecanismos propios del control de participación colectiva.
8. Regula y establece la responsabilidad de los empleadores (o sus agentes) cuando por negligencia o dolo concurrieran a generar daños a los trabajadores, o incumplan las normativas en materia de salud ocupacional.

Como último término, se tiene el tercer objetivo de la investigación, que hace referencia a evaluar *las responsabilidades y sanciones que enfrenta el empleador venezolano por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatuidos en la LOPCYMAT, en materia de*

prevención, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. Al respecto, se obtuvo que vienen dadas en tres (3) clases: Administrativa, civil y penal.

Es una asunción que recae en la figura del empleador por cuanto son ellos quienes originan la situación irregular en correspondencia al cargo que desempeñan. De este modo, la naturaleza de los tipos sancionatorios es *de comisión por acción y comisión por omisión* de la normativa reconocida, tanto igual reglamentariamente, en materia de salud ocupacional.

Administrativamente, el empleador es responsable leve, grave o muy gravemente, y sancionado con Infracciones en un total de cincuenta y seis (56) supuestos agravados cuantiosamente unos más que otros dependiendo del nivel de responsabilidad adquirido por su actividad, quedando comprometido a retribuir desde veinticinco (25) U.T.; o desde veintiséis (26) a setenta y cinco (75) U.T.; o desde setenta y seis (76) a cien (100) U.T.

Para su cuenta, deberá tenerse en cuenta la cantidad total de empleados expuestos y si la infracción acarrea el incumplimiento de los requisitos preventivos a los que debe atenerse la empresa; las formalidades reglamentarias que impone la legislación en materia de salud ocupacional; o la información que deba suministrar la empresa a los entes o sus propios empleados.

En cambio, civilmente, el empleador encuentra *responsabilidades indemnizatorias* concedidas al operario o causahabientes infortunados como consecuencia de las repercusiones morales y materiales que pudieron ocasionar los accidentes laborales u enfermedades ocupacionales.

La gradación pecuniaria va a depender del nivel de discapacidad al cual se encuentre disociado el trabajador, y su resultado será determinado en jurisdicción laboral especial, por vía de proceso judicial pertinente, partiendo a sumas salariales de no menos de un (1) año de actividad

continua, ni más de ocho (8); esto, pues, con la intención de evitar el resentimiento económico del trabajador en apoyo al carácter social que los postulados de la LOPCYMAT propugnan en esta materia, que es impulsada, al mismo tiempo, por los axiomas de rango constitucional que en Venezuela se manejan en este campo, a fin de materializar una protección obligatoria e integral que cubra el resarcimiento económico-asistencial a raíz del efecto patológico, secuelas y/o deformaciones permanentes ocasionadas.

En el último de los casos, el empleador responde penalmente como última instancia a un castigo grave o muy grave por la ocurrencia de infortunios laborales ilícitos civilmente verificados y procesados judicialmente. Sin embargo, al igual que las sanciones anteriores, su pena corporal se gradará en concurrencia al tipo de discapacidad ocasionada, con ocasión de la violación de la legislación especial en materia de salud y seguridad del trabajo; siendo la más severa todas ellas, la que involucra la muerte del trabajador, castigándole con prisión hasta un máximo de diez (10) años y un mínimo de ocho (8).

La naturaleza de este *tipo penal* en la Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en opinión de los investigadores, resulta bastante cuestionable. Si bien, colige a una mayor protección para el empleado *-asegurando un castigo por el perjuicio causado a su salud-*; por otro lado, su necesidad de implementación obedece, desafortunadamente, a un sentido de inobediencia de los empleadores a las normativas de primer nivel en materia de salud ocupacional, y a una insuficiencia sustantiva para garantizar, laboralmente, el bienestar de los trabajadores; por eso, no queda más que salvaguardarlos por acción del Derecho Penal.

Sin embargo, el proceso de determinación de la responsabilidad (sea penal, civil y/o administrativa) es algo no puede ser tomado a la ligera, y es acá donde cada caso selectivo necesita ser constatado por los entes pertinentes, corroborando y certificando: la condición fáctica del

suceso; el rol desempeñado por los sujetos; la autonomía en sus funciones; la imputación resultante del nexo entre el incumplimiento normativo origen del daño, y la labor profesional; las circunstancias que dan singularidad al hecho; y la laboralidad del trabajador, es decir, su papel de sujeto pasivo como titular del bien jurídico tutelado en materia laboral.

5.2 Consideraciones

Finalmente, una vez obtenidas las conclusiones, los investigadores plantean una serie de recomendaciones donde se pormenorizan acciones basadas a asegurar la factibilidad del objetivo principal de la presente investigación, entre ellas se destacan las siguientes más importantes y necesarias, a saber:

- Proponer a las universidades, como objeto de estudio, la influencia de la (LOPCYMAT) sobre la salud ocupacional del sector laboral venezolano.
- Fomentar la cultura de prevención, salud y seguridad laboral a lo largo y ancho del país, a través de estrategias adecuadas a disipar las deficiencias operativas de sus postulados en el sector laboral venezolano.
- Promover una concepción novedosa de los programas de salud y seguridad en el trabajo, donde se estudien los cambios comportamentales de los empleadores y trabajadores, y la dedicación gerencial, supervisora y restructuradora de los procesos de inducción a la capacitación y adiestramientos.
- Efectuar de manera constante y permanente planes de concienciación sobre el respeto, importancia y alcance de la protección de las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores en materia de salud y seguridad del trabajo a las figuras de los operadores del Poder Judicial, la sociedad, y la clase obrera en general, a efecto de prevenir incumplimientos en el desarrollo del proceso social del trabajo.

- Transmitir, *de lector a lector*, la revisión doctrinaria y legislativa desarrollada en la presente investigación, los postulados interpretativos analizados, facilitando de esta forma el manejo absoluto de la Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, K. (2021). Propuesta para la difusión y aplicación de la LOPCYMAT en la Gobernación del Estado Barinas. *UNELLEZ JURIS*, 2 (1), 33-62.
<http://200.11.218.106/index.php/rjuris/article/view/2072/1856>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Balestrini, M. (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. BL Consultores Asociados Servicio Editorial.
https://www.academia.edu/32672800/Como_Se_Elabora_El_Proyecto_de_Investigacion_Ballestrini_7ma
- Bavaresco, A. (2013) *Proceso Metodológico de la Investigación*. Liberia Virtual Ozal.
<https://gsosa61.files.wordpress.com/2015/11/proceso-metodologico-en-la-investigacion-bavaresco-reduc.pdf>
- Bracho y Quintero. (2020). La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología* *CIENCIAMATRIA*, 6 (1) 237-263.
<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/306/369>

- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.
https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168
- Caraballo, Y. (2015) Seguridad y Salud en el trabajo en Venezuela. *Anales de la Salud Global*, 81(4) p.512-521. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.08.022>
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. G.O.E. N°36860. https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf
- Gálvez y Maquera. (2020). *Diccionario Jurídico Español-Quechua-Aymara*. ZELA Grupo Editorial E.I.R.L. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Diccionario-Juridico-Espanol-Quechua-Aymara-PJ-LP.pdf>
- García, M. (2015) *La Responsabilidad Penal Empresarial dispuesta en el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Venezuela* [Trabajo de grado, Universidad de Carabobo] Repositorio Virtual Institucional UC. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6331/mgarcia.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc.Graw-Hill/ Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Fundación Sypal. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

León y Medina. (2022). *Liderazgo y salud ocupacional en la empresa “Comercial Industrial Selva Sociedad Anónima 2019”*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao] Repositorio UNAC.

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6665/TESIS_MAESTRIA_MEDINA_LEON_FCA_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, L., Figueroa, L., Díaz, I., Mendoza, D., Sprockel, J., & Escobar, D. (2022). Análisis comparativo sobre la normatividad de los países de Colombia y Venezuela en el manejo del estrés laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3 (2), 1084-1095. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.168>

Congreso de la República de Venezuela (1986). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. 18 de julio, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 3.850. <https://alc.com.ve/wp-content/uploads/2013/10/Ley-Organica-Prevencion-Condicion-Medio-Ambiente-Trabajo.pdf>

Asamblea Nacional (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. G.O. N°38236. http://mjve.microjuris.com/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=1292791178&headingswithhits=on&hitsperheading=on&info base=sumarios.nfo&jump=G.O_38.236&softpage=FSP_MJ_IISP&wordsaroundhits=10#JUMPDEST_G.O_38.236

Congreso de la República de Venezuela (1986). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. G.O.E. N°3850. <http://epsica.com/archivos/Lopcymat%201986%20-%20DEROGADA.pdf>

- Asamblea Nacional (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. G.O. N°38236. http://mjve.microjuris.com/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=1292791178&headingswithhits=on&hitsperheading=on&info_base=sumarios.nfo&jump=G.O_38.236&softpage=FSP_MJ_IISP&wordsaroundhits=10#JUMPDEST_G.O_38.236
- Méndez, A. (2008). *Origen, desarrollo, crisis y reforma de la Seguridad Social en Venezuela*. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/05572.pdf>
- Omaña, E. (2023) Una pequeña historia de la medicina del trabajo en Venezuela. *Revista Digital de Postgrado*, 12(2). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/101/1014218003/>
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Venezuela (República Bolivariana de) > Seguridad y salud del trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=2626&p_classification=14
- Pastrano, I. (2016). *La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño* [Tesis Doctoral, Universidad de Carabobo]. DSpace Repository. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3153/ipastrano.pdf?s>
- Asamblea Nacional (2007). *Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. 3 de enero, Gaceta Oficial N° 38.596. https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/regl_par_lopcymat.pdf

- Rosales, Y. (2013). *Cumplimiento de deberes formales establecidos en la LOPCYMAT en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.* [Tesis doctoral, Universidad de los Andes]. SaberULA Repositorio Institucional ULA. <https://docplayer.es/3689859-Cumplimiento-de-deberes-formales-establecidos-en-la-lopcymat-en-la-empresa-papeles-del-caribe-c-a.html>
- Serrano, J. (2019). *Propuesta de un programa de salud y seguridad ocupacional para los trabajadores de la Coordinación de Administración de la Clínica Popular Mesuca que permita el resguardo de su integridad física y mental.* [Trabajo de grado, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez] Repositorio TEG. https://www.academia.edu/42194275/PROPUESTA_DE_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_Y_SEGURIDAD_OCUPACIONAL_PARA_LOS TRABAJADORES DE LA COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LA CLÍNICA POPULAR MESUCA QUE PERMITA EL RESGUARDO DE SU INTEGRIDAD FÍSICA Y MENTAL
- Vega, P. (2021). *Programa para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de las empresas contratistas que laboran en “Ferreyros S.A.” Lima 2020.* [Trabajo de Grado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8399/Vega%20Villavicencio%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>