

Consideraciones en torno a la LOPCYMAT

José Manuel Bastidas García.

La ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, nace bajo una fuerte presión política en Venezuela y el mundo. La informática, la globalización, la Responsabilidad Social de la empresa y el llamado Socialismo del siglo XXI generan críticas y suspicacias de las mas diversas tendencias. Es necesario tratar de apartar un poco las motivaciones ó intereses profundos de lo que cada actor piensa y replantear las realidades, al final, seguramente las nuevas tendencias del Socialismo y el Neo Capitalismo seguramente encuentren puntos coincidentes donde puedan sobrevivir. Se tratara entonces de analizar la ley y su entorno.

Las enfermedades y accidentes del trabajo son objeto de tratamiento en toda la historia de la humanidad. Por supuesto, no siempre se han concebido en forma igual. Como todo lo humano los cambios y transformaciones han variado, sus razones, los preceptos, las bases y sus soluciones. En Venezuela esa verdad también es mutable y **LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) del 26 de Julio de 2005**, ha generado una valiosa discusión que sin lugar a dudas enriquecerá el nivel de la sociedad venezolana, haciéndola más humana, más comprensible, mas justa.

Claro, se puede pensar, para pecar de ingenuos, que la aplicación de la presente Ley se debe exclusivamente al deseo de humanizar la relación del trabajo. Los socialistas o marxistas dirán simplemente que los capitalistas pretenden lograr una manera óptima forma de explotar a los trabajadores haciendo más rentable el esfuerzo del mismo teniéndolo mas sano. Por su lado, los capitalistas o neo capitalistas observarán que lo perseguido por los socialistas es simplemente concentrar y mantenerse en el poder a través de la monopolización de los medios de producción. Así, cuando la religión era una fuerza mayor en la cultura occidental, el Fraile también trataba de humanizar, y se criticaba, que su objetivo era exclusivamente llegar al cielo. Sea el deseo de llegar al cielo, el de obtener ganancias o de mantenerse en el poder, lo cierto es, que la condición de prestación de servicios ha mejorado. **George Ritzer**, por otro lado, nos habla de los fenómenos sociales, su complejidad, interacción y constante cambio.

Pero, la necesidad de estudiar la LOPCYMAT, comprenderla y analizarla, se debe fundamentalmente a conocer y determinar los alcances de sus penas, multas y castigos.

Nuestro interés en estas líneas no será estudiar la severidad sancionatoria de la ley. Tampoco estudiaremos si las leyes deben ser severas, duras e inflexibles, esa discusión deberá presentarse en otro lugar. Lo importante es hacer un breve análisis de la responsabilidad del director, patrón, del señor o amo.

Algunas consideraciones históricas

Cuando hablamos en los términos de amo, señor, patrón o director no lo hacemos en forma peyorativa, tratamos de ubicarnos un poco en el concepto histórico de épocas:

Esclavista.

Servidumbre.

Industrial o Laboralista

Organizadora o Informática.

De la era o época esclavista tenemos muchas referencias. Simplemente veremos algunas consideraciones:

1) La Gran Muralla China

Más de seis mil kilómetros que cruzan el norte de la República Popular China y se extiende por desiertos y escarpadas montañas hasta llegar al mar. Esta ciclópea y monumental construcción asombra a propios y extraños. Visitarla es una experiencia formidable que fascina a quienes somos legos en la materia, y que cautiva aún más, cuando oímos los comentarios desapercibidos que los guías suelen dejar caer.

“La muralla no fue construida con piedras”. Dijo con aire simple el guía que nos asignaron. Se usó mayormente, además de granito y otros materiales de la zona por donde se iba construyendo, era un barro o masa cocida que se iba ensamblando en una especie de adobes.

“Este es también el cementerio más grande del mundo” Comentó nuestro guía.

Posteriormente, mi curiosidad me llevó a buscar en Wikipedia una leyenda china llamada **Meng Tiang**. Fue una campesina que recorrió una distancia enorme para llevarle alimento, en la dura estación del invierno, a su marido, el cual se encontraba trabajando en la ciclópea construcción de la Gran Muralla China, erigida por orden de Qin Shi Huang, primer emperador de China. Construcción que, por los enormes costes tanto materiales como humanos que estaba suponiendo para el pueblo, llevaba a la acumulación de rencor y miedo del pueblo de la recién nacida China frente a sus gobernantes.

Según la leyenda, cuando llegó, su marido había muerto el día anterior a causa de un derrumbe. **Su cuerpo, en un mundo antiguo donde no debe malgastarse nada, fue empleado como masa para la construcción de una parte de la misma muralla responsable de su muerte.** La leyenda dice que Meng Tiang, al enterarse de la muerte de su esposo, lanzó un tan doloroso alarido de angustia,

que rajó de parte a parte la zona del muro donde se encontraba el cuerpo de su marido, formándose una grieta que nunca más se pudo recomponer.

Como puede verse, la población admira su muralla, pero jamás olvida el sufrimiento que significó su edificación.

2) El Imperio Romano

La base económica del Imperio Romano se apoya en el trabajo esclavista. La esclavitud en Roma vivió muchos altos y bajos. Se construye **El Coliseo**, pero para muchos existen otras muchas obras emblemáticas desde El Pantheon o Panteón Romano, los famosos acueductos, hasta los caminos y vías terrestres que al final terminaron con la expresión: **“Todo los caminos conducen a Roma”**. Pero la base económica, agrícola minera, industrial y de servicios, estaba cimentada en el trabajo esclavo.

Pero ni todos los esclavos eran iguales, ni en todos lo tiempo los amos podían disponer libremente de la vida de un esclavo. También se impusieron obligaciones hacia los esclavos. A los viejos y enfermos debían cuidarse y alimentarse. Así ocurrió muchas veces que los amos liberaran a sus esclavos para quitarse la obligación de cuidarlos y alimentarlos. La ley, mas moral que jurídica se imponía en el Imperio Romano en las relaciones amo-esclavo.

3) Etapa Industrial

Características:

- a) **La justicia conmutativa fue sustituida por el mercado.** La relación de intercambio la libertad de contratación y el libre albedrío bajo la premisa de que todos somos iguales, es prontamente desechada y pronto fue notorio que la relación patrón trabajador era asimétrica.
- b) El riesgo colectivo precisaba una responsabilidad más despersonalizada y generalizaba la protección social, y la vieja doctrina de la responsabilidad individual fue sustituida por la doctrina de la **garantía** contra los riesgos sociales colectivos. Finalmente, la **seguridad social** se desarrollo tal un sistema adicional a las relaciones laborales.



Max Weber. Economía y Sociedad. Fondo de Cultura Económica. Habla de la pirámide que controla o conforma toda la actividad organizacional social. Bien sea el Estado, la empresa, la asociación, la explotación, toda forma de organización tiene alguien que dirige y otros que obedecen. Esa llamada pirámide se aplica en toda actividad. El Trabajador señala **Weber y el propietario están formalmente unidos entre si.**

c) La Torre Eiffel:

La tomamos como símbolo de la era industrial, construida cuando no existían trajes térmicos y las medidas e implementos de seguridad eran incipientes. **A pesar de todo ello, de trabajar hasta 300 metros de altura, en los dos años que duró la construcción, no hubo un solo accidente mortal.**

La estructura comenzó a construirse en 1887 para que sirviera como arco de entrada a la Exposición Universal, una feria mundial organizada para conmemorar el centenario de la Revolución Francesa. La torre se inauguró el 31 de marzo de 1889, y fue abierta al público el 6 de mayo de ese año. Cerca de doscientos obreros ensamblaron las 18.038 piezas de hierro, usando dos millones y medio de remaches

Etapa Informática o revolución informática



Ya no se habla de pirámides, sino de redes y nudos. Las relaciones sociales se están transformando y aparecen dos nuevas figuras que cambian las relaciones sociales, me refiero a las redes y nudos originados por dos grandes actividades: **La Informática y la globalización.**

La necesidad de un territorio desaparece y surge la llamada por Michel Foucault: **“Vigilancia Panóptica”** Se controla desde cualquier sitio a cualquier región. Surge la llamada **revolución Informática.**

La pirámide de Weber comienza a demolerse y surgen dentro de la pirámide elementos externos que conspiran con su propia integridad. Organizaciones que operan en forma autónoma dentro de otra. Procedimientos de otras empresas dentro de otras. Tecnologías extranjeras o externas que supeditan al usuario llámese Estado, Industria o comercio, **software, Internet, archivo de información, cadenas de suministros, outsourcing.**

El Estado, pierde autonomía o la llamada soberanía y surgen: Monedas Internacionales, Derechos Humanos, Tribunales Internacionales. Por otra parte, **las empresas**: Son dirigidas por tecnócratas y no por los dueños del capital, pierden su nacionalidad, se convierten en conglomerados y tienden a sustituir funciones de Estado. **Los Trabajadores**, cambian su familia por la familia corporativa, se hacen desarraigados territorialmente, se diluye la noción patria. Con el argumento de velar por la salud mental, se controla el trabajo y las vacaciones, las horas efectivas de trabajo y las horas de esparcimiento. La vigilancia panoptica es omnipresente.

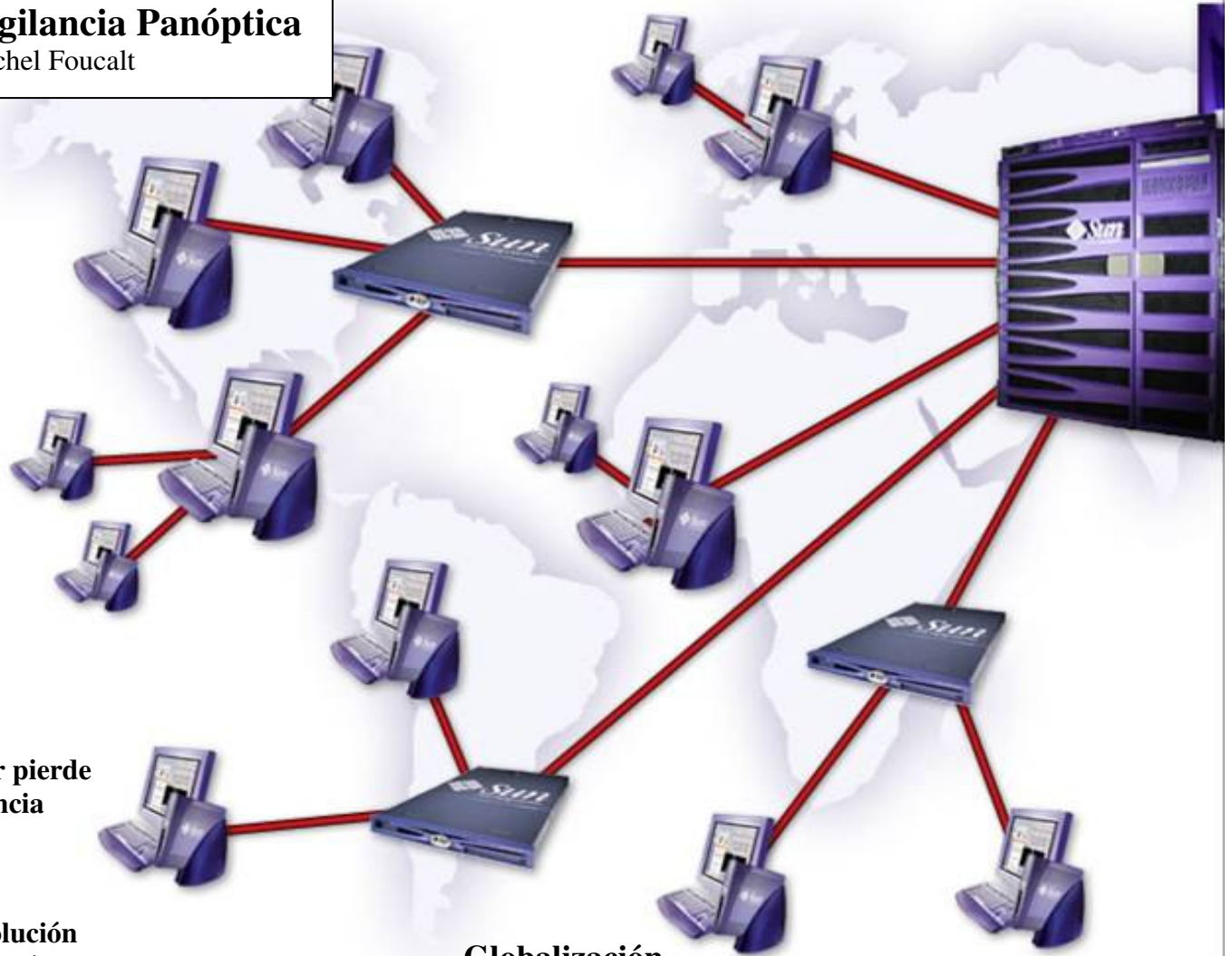
Vigilancia Panóptica

Michel Foucault

El Lugar pierde
importancia

Revolución
informática

Globalización



Teoría del Riesgo.

1) Objetivo 2) Subjetivo

1) **RIESGO OBJETIVO.** Antes del 2005 la **Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo** regulaba exclusivamente el llamado riesgo objetivo. Es decir, si el patrón cumplía con facilitar los implementos de seguridad y de pagar las indemnizaciones hasta allí llegaba su responsabilidad. Ocurría el accidente o la enfermedad y simplemente se paga el daño, todo ello estimado exclusivamente en dinero.

1) **Implementos de seguridad**

2) **Seguros Indemnizatorios**

2) RIESGO SUBJETIVO: Surge con la nueva ley. El patrón es responsable por haber creado el riesgo y la responsabilidad se amplía tanto a empresas colaterales Para explicarles a mis alumnos de Ingeniería con mas facilidad, les pondré un ejemplo muy conocido: Responsabilidad Objetiva: **Si choco con mi vehiculo, soy responsable y en consecuencia debo pagar los daños ocasionados cuando derribé la pared del vecino.**

Responsabilidad Subjetiva: **Pero si la pared la derribó mi vehículo conducido por otra persona a quien se lo presté, también soy responsable por haber originado el riesgo al tener un vehículo y prestarlo.** Surgen obligaciones de las cuales soy responsable simplemente por crear el riesgo. Esas responsabilidades están orientadas a tres áreas.

Solidaridad Empresarial
Solidaridad social
Solidaridad con el trabajador

I. Solidaridad empresarial

Levantamiento del velo corporativo
Aplicaciones informáticas para el flujo de trabajo. (Workflow software)
El acceso libre a los códigos fuente. (Open-sourcing)
Subcontratación (Outsourcing)
Traslado de fábricas para abaratar costos (Offshoring)
Cadena se suministros (Supply-Chaining)
Intromisión de los subcontratistas en las empresas contratantes (Insourcing)
Acceso libre a la información (In-forming)
Franquicia . franchising

Los sistemas de **common law** conocen así la responsabilidad de la principal **enterprise**, para los riesgos vinculados al entorno de trabajo con respeto a los asalariados del **contractor (affiliated companies)** o en el caso de grupos de empresas en las cuales el juez puede levantar el velo y cualificar dos o más empresas formalmente independientes como **associated employer**. Los sistemas de **civil law**, como en Francia, permiten en algunas hipótesis de regulación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, “**ir más allá en cierta medida, del marco estricto de la personalidad moral**”, individualizando reglas de atribución de la calidad y de la responsabilidad del empleador a una pluralidad de sujetos jurídicamente diferenciados, sea en los fenómenos de grupo, sea, por extensión, en casos de **externalización** (transferencia de empresa, subcontratación) cada vez que entre el cedente y el cesionario/contratista se verifica una mezcla de las atribuciones y una ingerencia del primero en la gestión del segundo.

Joint employment

Appatti e sub-appatti

Rafaele De Luca-Tamajo y Adalberto Perulli

2)Solidaridad Social

CAPITULO I. RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

I. Tipos de sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La LOPCYMAT establece tres tipos de responsabilidades para los empleadores o empleadoras:

- **Responsabilidades administrativas.**
- **Responsabilidades penales.**
- **Responsabilidades civiles.**

Artículo 116 LOPCYMAT.

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

II. Infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.
- Tipos de infracciones administrativas:
 1. Leves.
 2. Graves.
 3. Muy graves.

Artículo 117 LOPCYMAT.

Artículo 117. Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.

III. Infracciones Leves.

Artículo 118 de la LOPCYMAT

Artículo 118. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

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

No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

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

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

Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

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

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

IV. Infracciones Graves.

Artículo 119 de la LOPCYMAT

Artículo 119. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

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

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

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

V. Infracciones muy graves.

Artículo 120 de la LOPCYMAT.

Artículo 120. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

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

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

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

VI. Infracciones de las empresas y organismos dedicados especialmente a la rama de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 121 de la LOPCYMAT

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

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

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

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

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

VII. Sanciones para el funcionario del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

- Se sanciona conforme a la Ley contra la corrupción.
- Destitución y Suspensión inmediata sin goce de sueldo.
-
- **Artículo 122 de la LOPCYMAT.**

Artículo 122. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o disciplinarias, se sancionará al funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales , cuando perciba dinero o cualesquiera otros obsequios, dádivas o recompensa con ocasión de los servicios que presta de conformidad con lo previsto en la Ley contra la Corrupción y demás leyes penales. En todo caso, estos hechos acarrearán su destitución y, de ser necesario, la suspensión inmediata del funcionario o funcionaria sin goce de sueldo.

VIII. Sanciones y criterios de gradación de las sanciones.

- Son de tipo pecuniario, o sea, multa por unidades tributarias y dependen del tipo de infracción cometida por el empleador o empleadora.
- Estas sanciones pecuniarias se imponen atendiendo a varios criterios: peligrosidad de las actividades, gravedad de los daños, incumplimiento de advertencias, ordenamientos, reconocimientos y propuestas.
- **Artículos 124 y 125 de la LOPCYMAT.**

Artículo 124. Las infracciones en materia de la normativa de seguridad y salud laborales se sancionarán:

Las infracciones leves, con multa de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

Las infracciones graves, con multa desde veintiséis (26) hasta setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

Las infracciones muy graves, con multa desde setenta y seis (76) hasta cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto. El número de trabajadores o trabajadoras expuestos será determinado por decisión debidamente fundada de la unidad técnica administrativa competente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

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

La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o en el centro de trabajo.

La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

Las medidas de protección colectiva o personal adoptadas por el empleador, y las instrucciones impartidas por éste, en orden a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

El incumplimiento de las advertencias u ordenamientos realizados por el funcionario de inspección y supervisión competente en la materia.

La inobservancia de las propuestas realizadas por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, los delegados o delegadas de prevención, en ejercicio de sus funciones específicas; o el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, para la corrección de las deficiencias legales existentes.

La conducta general seguida por el empleador o empleadora, en orden a la estricta observancia de las normas

IX. Actuaciones de advertencias y recomendaciones del funcionario de inspección y supervisión competente en la materia.

- **Proceden cuando no se ponga en peligro la integridad física o la salud de los trabajadores y las circunstancias del caso lo aconsejen.**
- **Por una sola vez, fijándose plazo perentorio para el cumplimiento de las mismas.**

Artículo 124. Las infracciones en materia de la normativa de seguridad y salud laborales se sancionarán:

Las infracciones leves, con multa de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

Las infracciones graves, con multa desde veintiséis (26) hasta setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

Las infracciones muy graves, con multa desde setenta y seis (76) hasta cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

El número de trabajadores o trabajadoras expuestos será determinado por decisión debidamente fundada de la unidad técnica administrativa competente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

X. Reincidencia del empleador o empleadora. Casos.

- Artículo 126 de la LOPCYMAT

Artículo 126. Existe reincidencia, cuando se cometa la misma infracción en un período comprendido en los doce (12) meses subsiguientes a la infracción cometida.

Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones establecidas en los artículos 118, 119, 120, 121, 124 y 128 podrá incrementarse hasta dos (2) veces el monto de la sanción correspondiente a la infracción cometida

XI. Responsabilidades de las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas.

- **Tienen responsabilidad solidaria con la empresa contratante o principal.**
-
- Artículo 127 de la LOPCYMAT.

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

Las empresas contratantes y beneficiarias están obligadas a exigir a las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones de éstas con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo responsables solidariamente del deber de reintegrar el pago de las prestaciones y los gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social por el incumplimiento del deber de afiliar y cotizar de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

XII. Infracciones en materia de cotizaciones y afiliación, registro y demás prestaciones establecidas por el régimen prestacional de seguridad y salud del trabajo.

Artículo 128 de la LOPCYMAT.

Artículo 128. El empleador o la empleadora que haya infringido las disposiciones contenidas en esta Ley y su Reglamento, en los aspectos relativos a las cotizaciones, afiliación, registro y todas aquellas vinculadas a las prestaciones establecidas por el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, será sancionado con multas de hasta cien unidades tributarias (100 U.T.) por cada trabajador o trabajadora no afiliado, afiliado a destiempo, o declaración inexacta de la información, de acuerdo a la gravedad de la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad civil, administrativa y penal que le corresponda por los daños y perjuicios causados a sus trabajadores o trabajadoras.

El empleador o empleadora incurso en los supuestos anteriores, deberá cancelar las cotizaciones no efectuadas y los intereses moratorios que correspondan, calculados éstos según el promedio de la tasa activa de los seis (6) principales bancos universales del país, sin perjuicio de las sanciones a las que haya lugar. Corresponde a la Tesorería de Seguridad Social aplicar la sanción establecida en este artículo.

El empleador o la empleadora que no afilie a sus trabajadores y trabajadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, o que no cumpla con la obligación de cotización continua establecida en esta Ley, reintegrará en su totalidad el pago de las prestaciones y gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social.

III. Responsabilidad penal por muerte del trabajador o trabajadora y otras discapacidades.

- La muerte debe ser producto de violaciones graves o muy graves a la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o empleadora. Igualmente las discapacidades del trabajador o trabajadora. Se castigan con pena de prisión. Son tramitadas ante los tribunales competentes de la jurisdicción penal. El Ministerio Público de crear Fiscalías Especiales con competencia nacional en materia de salud y seguridad laborales. Los delitos de acción pública y los afectados deben ejercer las acciones penales correspondientes, sin intervención del Ministerio Público. Hechos que acarrear las sanciones.
- Artículo 131 de la LOPCYMAT. Responsabilidades civiles y penales
- Artículo 132 de la LOPCYMAT.

Hechos que acarrearán las sanciones.
Artículo 131 de la LOPCYMAT.

Artículo 131. En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3) Solidaridad con el trabajador

RESPONSABILIDADES E INDENNIZACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD OCUPACIONAL.

I. Responsabilidad del empleador o empleadora.

- Son indemnizaciones independientes de las prestaciones a cargo de la seguridad social.

- Son producto de violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o empleadora.
- Por la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional.
- Indemnización del daño material y el daño moral.
- Sin perjuicio de las responsabilidades penales, que serán juzgadas por los tribunales competentes en materia penal.
- Se pagan al trabajador o trabajadora o a sus derechohabientes.
- Son competentes los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo.
- Artículo 129 de la LOPCYMAT.

- Artículo 129 de la LOPCYMAT.

- Artículo 129. Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal.

De las acciones derivadas de lo regulado por este artículo conocerán los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo, con excepción de las responsabilidades penales a que hubiera lugar que serán juzgados por la jurisdicción competente en la materia.

Con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las personas jurídicas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos precedentes, quienes ejerzan como representantes del empleador o de la empleadora, en caso de culpa, podrán ser imputados penalmente de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.

II. Indemnizaciones a los trabajadores y trabajadoras.

- Se cancelan o pagan por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Se establecen de acuerdo a la gravedad de la falta y lesión.
- Son calculadas con base al salario integral devengado en el mes inmediatamente anterior.
-
- Artículo 130 de la LOPCYMAT.

Artículo 130. En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la

empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, equivalentes a:

El salario correspondiente a no menos de cinco (5) años ni más de ocho (8) años, contados por días continuos, en caso de muerte del trabajador o de la trabajadora.

El salario correspondiente a no menos de cuatro (4) años ni más de siete (7) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral.

El salario correspondiente a no menos de tres (3) años ni más de seis (6) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad total permanente para el trabajo habitual.

El salario correspondiente a no menos de dos (2) años ni más de cinco (5) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente mayor del veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual .

El salario correspondiente a no menos de un (1) año ni más de cuatro (4) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente de hasta el veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual .

El doble del salario correspondiente a los días de reposo en caso de discapacidad temporal.

En caso de gran discapacidad asociada a la discapacidad absoluta permanente la indemnización será equiparable a la muerte del trabajador o trabajadora.

Cuando la gran discapacidad esté asociada a la discapacidad temporal, la indemnización será una indemnización equivalente al triple del salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad.

Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias, en las condiciones y circunstancias contempladas en el artículo 71 de esta Ley, el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario de cinco (5) años contando los días continuos.

A los efectos de estas indemnizaciones, el salario base para el cálculo de las mismas será el salario integral devengado en el mes de labores inmediatamente anterior.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

I. Competencia Sancionadora.

Se le atribuye la competencia sancionadora en materia administrativa al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

- Artículo 133 de la LOPCYMAT.

Artículo 133. La competencia para sancionar las infracciones administrativas por incumplimiento de las normas previstas en esta Ley, corresponde al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

II. Destino de los recursos generados por las multas impuestas.

Pasaran a formar parte de los fondos del régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 134 de la LOPCYMAT.

Artículo 134. Los recursos generados por las multas que de conformidad con esta Ley impongan la Tesorería de Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, a los empleadores o empleadoras, pasarán a formar parte de los Fondos del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo patrimonio resultó afectado por la infracción o la falta

III. Procedimiento Sancionador:

- **Será el establecido por la Ley Orgánica del Trabajo.**
- **Puede conllevar la suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa.**
- Artículo 135 de la LOPCYMAT.

Artículo 135. El procedimiento sancionador será el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cuando exista peligro grave o inminente, o subsistan situaciones perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, podrá suspender total o parcialmente la actividad o producción de la empresa, establecimiento, explotación o faena hasta tanto se compruebe, a criterio del mismo, que dichas situaciones han cesado, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

Esta suspensión no podrá equipararse a caso fortuito o fuerza mayor, y en consecuencia, el empleador o empleadora que motivó la sanción o la medida establecida en este artículo, quedará obligado al pago de los salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes a sus trabajadores y trabajadoras como si hubiesen laborado efectivamente la jornada, por todo el tiempo en que esté en vigor la sanción o medida adoptada.

IV. Facultades de los funcionarios de supervisión e inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Artículo 136 de la LOPCYMAT

Artículo 136. Los funcionarios y funcionarias a cargo de la supervisión e inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrán plenas facultades para interrogar a los trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, y sus representantes, así como requerir toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

En los informes de la inspección se reflejarán:

Los hechos constatados por el funcionario o funcionaria actuante, destacando los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción y la cuantificación de la sanción.

La infracción presuntamente cometida con expresión del precepto vulnerado.

La propuesta de sanción.

En caso necesario, el funcionario o funcionaria de seguridad e inspección de seguridad y salud en el trabajo requerirá de las autoridades competentes o de la fuerza pública el apoyo oportuno para el ejercicio de sus funciones.

Los informes de estas inspecciones tendrán el carácter de documento público.

En cuando a las responsabilidades sociales y con los trabajadores, tomamos explicaciones del **José Francisco Conte C.**, quien gentilmente nos las facilitó.

Bibliografía

José Francisco Conte C. Diplomado sobre la **LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO del.** Universidad Valle Del Momboy. Decanto de Ciencias Jurídicas y Políticas. Abril 2007.

De Luca-Tamajo Rafaele y Adalberto Perulli. 18 Congreso Mundial de Derecho Laboral y Seguridad Social de Francia. Septiembre de 2006.
www.tsj.gov.ve

González Cruz, Francisco. Lugarización y Globalización. UVM°CIEPROL/ULA. p41

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Numero 38.236/ 26 de Julio de 2005.

Popcorn Faith. Lo que vendrá. Granica.p 43

Wikipedia. La gran muralla china. La leyenda de **Meng Tiang.**
www.wikipedia.com.ve

Ritzer George . Teoria sociologica clasica. Mc Graw Hill. III Edición.p 57.

Stiglitz Joseph E. . El Malestar en la Globalización. Taurus.p 47

Weber Max. Economía y Sociedad. Fondo de Cultura Económica. México.
80 a 107.