

Capítulo II

Deber de cuidado del patrono de la persona física y moral del trabajador. Presupuestos e incumplimiento

II.1. DEBERES PRINCIPALES DEL PATRONO EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Históricamente, en la doctrina nacional y comparada el deber de pago del salario ha sido considerado como la obligación principal del patrono en el marco de la relación de trabajo.

En ese sentido, se entiende que en el momento en que las partes, patrono y trabajador, se comprometen a ingresar a una relación de trabajo, surgen dos principales obligaciones para cada uno de ellos. Para el trabajador, la obligación de prestación del servicio, para el patrono la obligación del pago del salario, como contraprestación del servicio prestado. No existe una obligación, sin la otra y una nace en razón de la otra.

Una revisión minuciosa de la legislación comparada, demuestra que los doctrinarios coinciden en que el pago del salario es la obligación primordial del patrono²⁴¹.

Sin marcar tal afirmación de reduccionista, la relación de trabajo conlleva, tanto para el patrono como para el trabajador, otras obligaciones para la

²⁴¹ Alfonso GUZMÁN (*Estudio analítico de la Ley del Trabajo venezolana*. 1967, Tomo I, p. 289), citado en ITURRASPE, Francisco: «Los deberes de prevención y seguridad del empleador en el cuadro de la estructura jurídica del contrato de trabajo. Legislación». En: *Prevención, salud y seguridad laboral*. Editorial Pitágoras, 2007, p. 179.

existencia de una relación laboral conforme a derecho y que pueda tildarse de prolífica para ambas partes. Entre esas obligaciones se encuentran los deberes del patrono relativos a la seguridad y salud en el trabajo de sus subordinados.

Tras la revolución industrial, época en el que la producción se maximizó y con ello se incrementó el número de accidentes y enfermedades relacionadas con la prestación del servicio, a nivel mundial se crearon o perfeccionaron las legislaciones en materia de seguridad y salud industrial, imponiéndose a los patronos la obligación de preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

En Venezuela, los primeros vestigios de responsabilidad patronal derivada de la seguridad y salud de sus trabajadores data del siglo xx, «en 1893 nuestro legislador esbozó la teoría del riesgo profesional, teoría ésta aceptada en forma indubitable por los legisladores de 1915»²⁴².

Como hemos dicho anteriormente, Venezuela no escapó de la realidad mundial y la inicial legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo se refería específicamente a la seguridad física del trabajador en la prestación del servicio, y poco o nada ahondaba sobre su seguridad moral o espiritual durante la prestación del servicio, en relación con la propia tarea o por las interacciones entre el trabajador y sus compañeros de trabajo o superiores.

Como muestra de ello tenemos el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo²⁴³ (OIT) ratificado por Venezuela en 1984, que solo hace referencia a la protección de la persona física del trabajador, promoviendo su capacitación, evitando la exposición a sustancias de riesgo sin los debidos implementos de seguridad y procurando la reducción de los accidentes laborales.

²⁴² ITURRASPE, ob. cit., p. 179.

²⁴³ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, (N.º 155). Organización Internacional del Trabajo, 1981.

De seguidas, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 1986²⁴⁴ (LOPCYMAT 1986), estableció en su artículo 1: «El objeto de la presente Ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales». El artículo 2 *eiusdem* señalaba: «El cumplimiento de los objetivos señalados en el artículo 1 será responsabilidad de los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes».

De manera que en 1986 se consagra legalmente por primera vez en Venezuela, la obligación patronal de propiciar un ambiente de trabajo seguro tanto física como mentalmente para los trabajadores²⁴⁵.

Posteriormente, la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 ratificó lo estipulado en la LOPCYMAT 1986 al establecer en su artículo 122: «El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a. permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal...».

Por otra parte, la Constitución Nacional en su artículo 87 establece el deber patronal y del Estado de procurar un ambiente de trabajo adecuado para la prestación del servicio, en los siguientes términos: «Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado tomará medidas y creará instituciones que permitan el control y promoción de esas condiciones».

Lo anterior, significa que, a partir de 1999 los patronos tienen la obligación constitucional de garantizar condiciones idóneas para el trabajo de sus empleados.

²⁴⁴ GORV N.º 3850 extraordinario del 18 de julio de 1986.

²⁴⁵ ITURRASPE, ob. cit., p. 184.

La Organización Mundial de la Salud²⁴⁶ (OMS) ha definido como entorno de trabajo saludable, a aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo con base en los siguientes indicadores:

- i. La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo;
- ii. la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo;
- iii. los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y
- iv. de otros miembros de la comunidad.

La OMS ha considerado que el patrono tiene la obligación de crear un ambiente de trabajo saludable y que un desbalance entre el esfuerzo y la recompensa puede generar un sentimiento de injusticia en los trabajadores, llevándolos a sentir ira, la cual puede ser dirigida hacia sus compañeros de trabajo, creándose una situación de acoso laboral. En ese caso, y desde la perspectiva de la OMS, el patrono estaría incumpliendo el deber de crear un ambiente de trabajo saludable, y en consecuencia estaría transgrediendo la disposición constitucional del artículo 87.

Adicionalmente, nuestro DLOTTT y la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vigente (LOPCYMAT²⁴⁷) establecen respectivamente:

²⁴⁶ *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Organización Mundial de la Salud, 2010.

²⁴⁷ GORBV N.º 38 236 del 26 de julio de 2005. Véase también: ROJAS PÉREZ, Manuel: «Los deberes de los patronos en el marco de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo». En: *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, N.º 130, Caracas, Universidad Central de Venezuela, 2007, pp. 349-376, http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/130/ucv_2007_130_349-376.pdf.

Artículo 156.- El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respecto a sus derechos humanos garantizando: (...) f. La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral...

Artículo 56.- Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán: (...) 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 y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor (...) 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 trabajo²⁴⁸.

²⁴⁸ Véase: *ibíd.*, pp. 360 y 361, con base en dicha norma indica el autor que el patrono deberá abstenerse de cualquier conducta ofensiva o intimidatoria, tales como grosería, malas palabras, gestos desproporcionados o vías de hecho. Así como cualquier actividad que presione psicológicamente al trabajador.

Siendo que el acoso laboral o sexual en el trabajo es un fenómeno complejo, el legislador venezolano creó dos niveles de obligaciones del patrono para evitar ese tipo de prácticas: i. protección constitucional mediante la imposición del deber de garantizar que la prestación del servicio se haga en un entorno de trabajo saludable; y, ii. prevenir y abstenerse de realizar por sí o por medio de sus representantes cualquier conducta que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores.

II.2. DEBER DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Según expone ALFONZO-GUZMÁN²⁴⁹ la higiene y seguridad industriales podrían ser definidos como «un conjunto de medidas a cargo del empleador, tendentes a prevenir, reducir o eliminar los riesgos que afecten la salud, la vida o la moral del trabajador, originados del trabajo o las condiciones en que se realiza; a lograr su adaptación física y mental a la ocupación que desempeña y a establecer y mantener el más alto nivel síquico, físico, intelectual y moral».

El deber de prevención conlleva la protección de la integridad física y moral del trabajador y se entiende que el patrono cumple con esta obligación al garantizar la prestación del servicio en un medio ambiente de trabajo saludable.

Por otro lado, el deber de seguridad es el de procurar que el trabajador no sufra daños en la prestación de su servicio o como consecuencia de ella.

KROTOSCHIN²⁵⁰, en relación con la posición e importancia de estos deberes dentro del contrato laboral, consideró que «el deber de previsión es

²⁴⁹ ALFONZO-GUZMÁN, Rafael: *Estudio analítico de la Ley del Trabajo venezolana*. Caracas, Ediciones Libra, C. A., 1987, T. III, p. 113.

²⁵⁰ KROTOSCHIN, Ernesto: *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Depalma, 2.^a edic., 1968.

un deber principal y sustantivo del patrono, y no solo un deber accesorio o secundario».

Ya ALFONZO-GUZMÁN²⁵¹ señalaba que la remuneración o salario no es la más trascendente obligación del patrono, siendo que se contemplan deberes del patrono de garantizar la salud del trabajador y el desarrollo de sus facultades físicas y mentales, teniendo el trabajador el derecho de negarse a realizar labores que entrañen un perjuicio inminente y grave para su vida y su salud, proponiendo una nueva definición del contrato de trabajo en la cual los deberes de prevención y seguridad pasan a primer plano como obligación principal del patrono.

Al respecto, es necesario observar que el deber de prevención y seguridad en el trabajo es un deber único del patrono, que no crea en cabeza del trabajador un deber par o idéntico, a diferencia de lo que ocurre con el deber del pago del salario.

Las obligaciones patronales relacionadas con la prevención y seguridad en el trabajo tienen una doble fuente, en principio, nacen del contrato de trabajo, es decir, solo se activan en el momento en que se inicia una relación de trabajo, y en segundo lugar, existe la obligación, de orden público, de su cumplimiento.

La exigencia de velar por la seguridad e higiene en el trabajo es un objetivo constitucional que se impone al contrato de trabajo y crea un marco normativo distinto a este. Las normas de prevención y seguridad en el trabajo no dependen del contrato de trabajo, ni a la autonomía de las partes.

ALFONZO-GUZMÁN²⁵² argumenta que las obligaciones de prevención y seguridad en el trabajo son obligaciones de orden público, pero de un orden

²⁵¹ ALFONZO-GUZMÁN, Rafael: *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas, Editorial Melvin, 7.^a edic., 1994, p. 58.

²⁵² ALFONZO-GUZMÁN, *Estudio analítico...*, p. 114.

público muy particular, toda vez que la violación de estas normas activa solamente sanciones administrativas en caso de denuncia del trabajador, y el derecho de este de retirarse justificadamente del puesto de trabajo y solicitar indemnización, sin poderse solicitar la nulidad del contrato de trabajo.

Actualmente, los trabajadores tienen diversas herramientas para exigir el cumplimiento de las obligaciones de previsión y seguridad en el trabajo y adicionalmente el ente administrativo, que en este caso es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) puede realizar inspecciones periódicas, incluso, sin existencia de una denuncia, para verificar que la prestación del servicio se haga en las condiciones adecuadas establecidas por la LOPCYMAT y los convenios internacionales en la materia.

ALFONZO-GUZMÁN²⁵³ de seguidas indica que la LOPCYMAT 1986, vigente para el momento de publicación del trabajo del autor:

Constituye un drástico llamado de atención del legislador hacia el factor humano de la producción, para recordar que la empresa no solo es acumulación de capitales, y que su fin económico no puede desinteresarse por el hombre que en ella trabaja y por todo lo que aumente o disminuya su bienestar.

Asoma al moderno empleador al marco de viejas responsabilidades de orden moral propias del patrono *—de pater, padre—* concretados en los deberes éticos de asistencia, de solícito cuidado, de altruismo activo para con sus dependientes y subordinados. Desde este punto de vista, la violación de las reglas de prevención y seguridad se emparenta con el delito natural.

La consideración del deber de prevención y seguridad en el trabajo conlleva al patrono a actuar no solo como una de las partes del contrato de trabajo, obligado a pagar el salario como contraprestación del servicio recibido, sino

²⁵³ *Ibíd.*, p. 121.

como un verdadero protector, responsable del bienestar físico y moral de los trabajadores. El patrono no cumple su deber únicamente con el pago del salario y hacer los aportes a la seguridad social, sino que debe confrontar el hecho de la existencia de una comunidad de trabajo, que conlleva tanto deberes y derechos económicos como obligaciones morales.

En este orden de ideas, el artículo del DLOTTT establece expresamente que los patronos están obligados a garantizar que los delegados de prevención previstos en la LOPCYMAT dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral previstos en la referida Ley especial cuenten con la participación de todos sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

Una investigación preliminar sobre el deber de protección física del trabajador arroja que existe mucha doctrina e incluso recomendaciones emanadas de la OIT en relación con todas las medidas de protección del aspecto físico de los trabajadores. Estas medidas de protección van desde disposiciones relacionadas con la higiene de los locales y otros ambientes de trabajo, hasta disposiciones de ergonomía y el correcto uso de los descansos físicos de los trabajadores.

Esa misma investigación permite concluir que el desarrollo académico relacionado con el deber de proteger a la persona moral del trabajador no es tan extenso como el de protección de su persona física, y la mayoría de los trabajos de la materia son de reciente data.

Tal afirmación resulta entendible del análisis de la historia del trabajo como hecho social²⁵⁴. Para el trabajador, el empleo siempre ha sido más o menos lo mismo, la vía idónea para asegurar la supervivencia familiar a través de la

²⁵⁴ Refería sin embargo, el prof. Fernando PARRA ARANGUREN –en alguna de sus clases de Doctorado en Derecho de la que fuimos cursantes– que siempre el Derecho en general regula hechos sociales y jamás la conducta aislada del sujeto. Y en tal sentido,

obtención de los medios económicos necesarios para cubrir las necesidades básicas. Modernamente, el trabajo, aparte de ser el proveedor de medios económicos para la supervivencia, ha sido considerado como un vehículo para obtener la superación personal del trabajador a través del desarrollo de su carrera profesional y la obtención de logros reconocidos por sus colegas.

No obstante, para el patrono y para todos en la época que vivimos, el concepto de trabajador ha evolucionado desde la declaración de los derechos del hombre y demás disposiciones legales. Inicialmente, la persona del trabajador era concebido como una herramienta para la obtención de medios económicos. Posteriormente, el trabajador fue considerado como una herramienta cuya labor es necesaria para la explotación de los medios de producción y cuya integridad física debe ser preservada. Modernamente, el trabajador es considerado en toda la extensión del ser humano, incluyendo el deber de preservar su bienestar físico y moral.

Al respecto, GARCÍA OVIEDO²⁵⁵ declara que: «El trabajo es una proyección del hombre en la producción, que no se puede estimar separable de él y al que acompaña el sello indeleble de la persona que lo realiza. De aquí que la empresa esté obligada a respetar la dignidad del trabajador con una obligación jurídicamente exigible».

II.3. LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA COMO LA VIOLACIÓN DEL DEBER DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Investigaciones realizadas en el campo de la psicología en la década de los ochenta del siglo pasado llamaron la atención acerca del daño ocasionado

ello no es exclusivo del Derecho Laboral, no obstante que por su importancia y origen histórico se alude al trabajo como «hecho social».

²⁵⁵ GARCÍA OVIEDO, Carlos: *Tratado elemental de Derecho Social*. Madrid, Librería General de Victoriano Suárez, 2.^a edic., 1946, p. 176.

a trabajadores por conductas ocurridas en el trabajo, que si bien aisladas carecían de significación, de modo acumulativo producían un daño de entidad. En muchos casos, el trabajador se enfermaba de gravedad y debía renunciar, llegando en algunas situaciones al suicidio.

El informe de la OIT sobre violencia en el trabajo coincide al indicar que la mayoría de las investigaciones se refieren a la existencia de violencia física, pero últimamente se ha tomado en consideración un comportamiento que, si bien es mucho más invisible, en forma acumulativa puede significar una forma más grave violencia, como el acoso sexual, el *bullying* o el *mobbing*.

Si bien es cierto que el acoso laboral no es un fenómeno nuevo, también debe admitirse que en las últimas décadas se ha incrementado la cantidad de estudios realizados sobre el particular, como indicamos anteriormente.

Según el informe por la OIT, en los Estados Unidos alrededor de mil personas mueren cada año en entornos laborales. El homicidio se ha convertido en la principal causa de defunciones en el lugar de trabajo para las mujeres, y en la segunda para los varones.

El informe de la OIT se centra en el análisis de las tendencias globales; entre los resultados del estudio, el informe señala que tanto los trabajadores como los patronos reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o *mobbing*, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.

Señala la OIT que «un estudio realizado en 1994 por el Sindicato de Trabajadores del Sector Público del Canadá mostró que casi 70 por ciento de las personas consultadas consideraban que la agresión verbal era la principal forma de violencia que habían sufrido».

En los últimos años, se han conocido nuevos antecedentes que demuestran las consecuencias y daños resultantes de la violencia no física, que suele denominarse «violencia psicológica». En esta quedan comprendidos los siguientes comportamientos:

Amedrentamiento: El amedrentamiento en el lugar de trabajo se trata de todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o de un grupo de trabajadores. Concretamente, puede tratarse, por ejemplo, de: crear dificultades cotidianas a toda persona que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del «amedrentador»; alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno; imponer el «amedrentador» sus puntos de vistas como única manera correcta de realizar las tareas; negarse a delegar responsabilidades argumentando que nadie merece su confianza; mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales. Se incluye la «intimidación» y «hostigamiento colectivo» que es la práctica que el grupo de trabajadores ejerce sobre otro trabajador que convierten en blanco de su hostilidad. Entre las formas que reviste este comportamiento, figuran, por ejemplo: la repetición de comentarios negativos sobre una persona o las críticas incesantes en su contra; «hacer el vacío» a un trabajador, desalentando todo contacto social con este; o la propagación de chismes o de información falsa acerca de la persona que se quiere perjudicar.

De lo anterior puede concluirse que el hostigamiento psicológico laboral puede ser llevado a cabo tanto por el patrono como por sus representantes y por otros compañeros de trabajo. Visto esto, cabe preguntarse si en todos los casos existe una transgresión del deber de prevención y seguridad en el trabajo por parte del patrono.

En ese sentido, podemos afirmar que si el patrono o alguno de sus representantes es el sujeto activo del acoso, aquel siempre será responsable. De acuerdo con MANGARELLI²⁵⁶, la situación no resulta tan meridiana cuando el acoso es ejecutado por los compañeros de trabajo.

Para dar respuesta a tal interrogante, es necesario analizar nuevamente las obligaciones del patrono en el marco del contrato de trabajo y de las leyes vigentes.

De acuerdo al contrato de trabajo, el patrono está obligado a pagar el salario. A la par de esa obligación, el patrono tiene el deber de respetar la dignidad del trabajador, estando obligado a ofrecerle siempre un trato respetuoso.

Paralelamente, el patrono está obligado –en nuestro caso legalmente por el DLOTTT y la LOPCYMAT– a asegurar que el trabajador sea respetado por sus compañeros de trabajo.

Al respecto, PLÁ RODRÍGUEZ²⁵⁷ ha señalado que el patrono está obligado a «asegurar la moralidad del ambiente». En consecuencia, el patrono no solo debe responder por sus actos y los de sus representantes, sino que también debe responder por los actos que realicen otros trabajadores que pueda poner en peligro la moralidad del ambiente de trabajo.

Como hemos indicado anteriormente, el patrono tiene el deber legal de proteger la integridad física y moral del trabajador, procurando que el servicio se preste siempre en condiciones de seguridad e higiene. Debemos entender que esa seguridad no es solo física, sino también psicológica e integral. Es decir, que el trabajo se desarrolle en un ambiente libre de conductas ofensivas o denigrantes para los trabajadores. Lo que supone

²⁵⁶ MANGARELLI, ob. cit.

²⁵⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo: *Curso de Derecho Laboral, contrato de trabajo*. Montevideo, Acali, 1978, Tomo II, Vol. I, p. 170.

adoptar medidas previsoras para preservar la seguridad y salud de los trabajadores y consecuentemente, la moralidad del ambiente de trabajo.

Resulta claro que, desde el punto de vista de protección integral, el patrono debe tomar todas las medidas de seguridad industrial e higiene necesarias para evitar daños físicos al trabajador como consecuencia de accidentes o enfermedades ocupacionales.

Desde el punto de vista de protección moral, el patrono deberá tomar todas las medidas pertinentes para procurar a sus trabajadores un ambiente libre de acoso.

El incumplimiento del patrono de su obligación de prevención, de las conductas que puedan ser consideradas como acoso, dará lugar a su responsabilidad. Tal situación es aún más clara cuando el patrono activamente tolera la situación, estando consciente de su existencia.

De igual manera, cabe preguntarse si el patrono se exime de responsabilidad al demostrar que llevó a cabo los correctivos necesarios y procuró prevenir cualquier forma de hostigamiento psicológico. En este caso, es necesario analizar cuál es el alcance del deber de prevención y, específicamente, cuál es su amplitud respecto al ambiente de trabajo, qué tipo de responsabilidad atañería al patrono, si se trata de una responsabilidad objetiva o subjetiva²⁵⁸ y si la obligación es de medios o de resultado²⁵⁹.

²⁵⁸ La responsabilidad «subjetiva» requiere la prueba de la «culpa» como elemento de la responsabilidad civil. Por su parte, la responsabilidad «objetiva» prescinde de la culpa o es ajena a ésta y está basada en la idea de «riesgo» o provecho. En esta última se responde objetivamente al margen de haber incurrido en culpa.

²⁵⁹ En la obligación de resultado, como su denominación lo indica, el deudor se obliga necesariamente a procurarle al acreedor un producto o resultado determinado. En tanto que en la obligación de medio o de diligencia, el deudor no garantiza un resultado, sino el colocar toda la diligencia o pericia de su oficio para «tratar de obtenerlo». El incumplimiento de las obligaciones de resultado hace presumir la culpa,

El Derecho venezolano establece dos sistemas de responsabilidad en el caso de existencia de enfermedades o accidentes de trabajo. Por su parte, el INPSASEL no ha sido tímido en declarar la existencia de enfermedades ocupacionales al comprobarse casos de hostigamiento psicológico en el trabajo.

La LOPCYMAT establece un sistema de responsabilidad subjetivo, por lo que debe demostrarse el incumplimiento de las normas de seguridad y que tal incumplimiento fue condicionante para la existencia del daño. Por su parte, el Código Civil (artículo 1185) a la par de la LOPCYMAT establece responsabilidad subjetiva para el caso de los daños materiales, debiendo demostrarse el hecho ilícito del patrono.

El DLOTTT refiere a la legislación especial en la materia sobre el tema de responsabilidad por enfermedades ocupacionales²⁶⁰. Sobre el carácter

en tanto que esta debe ser probada por el acreedor en las obligaciones de medio o de diligencia. Véase: ZAMBRANO VELASCO, José A.: *Teoría general de la obligación (parte general de las obligaciones). La estructura*. Caracas, Editorial Arte, 1985, p. 267, el fin de la prestación puede incorporarse a esta o quedar afuera. En las prestaciones de resultado, el fin forma parte de la prestación como el contrato de obra. Si la prestación del deudor no se extiende más allá del comportamiento con independencia del resultado, prestación es de actividad o de medio, como es el caso de la prestación de servicios profesionales. Cuando el deudor se obliga a un resultado *a priori* es responsable si no lo obtiene. El deudor de la obligación de medio responde solo en tanto no actúe con diligencia, según prueba que incumbe al acreedor; MADRID MARTÍNEZ, Claudia: *La responsabilidad civil derivada de la prestación de servicios. Aspectos internos e internacionales*, Caracas, Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Serie Tesis 4, 2009, p. 89, en las de resultado el incumplimiento se configura por la ausencia del objetivo específico prometido; el acreedor debe probar la existencia de la obligación y su incumplimiento, solo que la prueba del incumplimiento en la obligación de medio incluye la culpa.

²⁶⁰ En este sentido, el artículo 43 del DLOTTT expresamente señala lo siguiente: «Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo,

orgánico del DLOTTT y su mecanismo de promulgación nos hemos referido en otras ocasiones²⁶¹.

o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

²⁶¹ Véase: PRÓ-RÍSQUEZ, Juan Carlos: *La tercerización y la subcontratación en el marco del Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Caracas, Legislación Económica, C. A., 2015, pp. xxv-xxvii. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Constitución vigente) –Disposición Transitoria Cuarta, Numeral Tercero– ordenó a la Asamblea Nacional la obligación de reformar, durante el primer año contado a partir de su instalación, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), imponiéndole la consagración de cambios sustanciales, particularmente en lo relacionado con el régimen de las prestaciones sociales, su prescripción decenal, amén de otras modificaciones vinculadas con la reglamentación de la jornada y su progresiva reducción. Transcurrido el lapso referido sin haberse materializado en el seno de la Asamblea Nacional la normativa correspondiente, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia declaró con lugar la solicitud de inconstitucionalidad por omisión sometida a su consideración. En consecuencia, le otorgó un plazo de seis meses, contado a partir de la publicación del fallo, para preparar, consultar, discutir y sancionarla, señalando expresamente en su decisión que «la Asamblea Nacional era el único órgano competente (...) para dictar la legislación laboral». No obstante lo anteriormente expuesto, se derogó completamente la LOT mediante la promulgación del Decreto contentivo del DLOTTT, se pretendió fundamentar en la Ley que autoriza al presidente de la República para dictar decretos con rango, valor y fuerza de ley en las materias que se delegan, del 17 de diciembre de 2010, por un lapso de 18 meses, artículo 1.9. A partir de noviembre de 2011, una declaración presidencial causó revuelo e incertidumbre, al anunciarse que la tan esperada reforma de la LOT sería hecha por esta vía. La afirmación antedicha vino acompañada de un recordatorio casi instantáneo a la sentencia N.º 1168 de 15 de junio de 2004 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, que declaró a la Asamblea Nacional «como único órgano competente» para dictar la tan esperada legislación del trabajo. La declaración de la Sala Constitucional del Máximo Tribunal causó poca sorpresa al ser difundido: era lógico pensar que una ley de tanta importancia como la laboral solo podía dictarla el órgano legislativo nacional, mediante su proceso ordinario de discusión y participación ciudadana normalmente utilizado. Tal asunción proviene de la concepción primigenia de la actividad parlamentaria; las leyes son el instrumento del pueblo para regularse a sí

Por otro lado, la jurisprudencia patria señala que el Código Civil adopta la teoría del riesgo profesional, estableciendo una responsabilidad objetiva por los daños morales sufridos por el trabajador²⁶². Tal responsabilidad existe si se cumplen dos elementos: i. la existencia del daño; y, ii. la prestación del servicio.

De manera que, dependiendo del tipo de resarcimiento que espera el trabajador afectado, la responsabilidad es objetiva o subjetiva en el ordenamiento jurídico venezolano.

Al analizar lo referente al tipo de responsabilidad, debemos afirmar que se trata de una «obligación de medios». La LOPCYMAT utiliza los términos «evitar» y «abstenerse» para referirse a las obligaciones en esta materia, por lo que el patrono deberá demostrar que tomó todas las previsiones necesarias para evitar conductas dañosas en contra de sus trabajadores. Se puede concluir así que el pago del salario es una obligación patronal principal en el contrato de trabajo. A la par de esta, el patrono tiene la obligación de asegurar que el trabajo se realice en condiciones seguras y en un ambiente de trabajo saludable; el patrono que condone la existencia de un

mismo, deben ser promulgadas por el órgano electo por el soberano para así asegurarse que sean la expresión de su verdadera voluntad. La reserva legal ciertamente se imponía en la materia por su singular naturaleza y por el mandato claro e inequívoco de la Constitución. Al mismo tiempo, con este origen sería posible resguardar el aspecto público del debate de la nueva preceptiva, además de la participación de la totalidad de sectores productivos interesados: trabajadores de las distintas organizaciones, empleadores y organizaciones sindicales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Gobierno, con miras a obtener una legislación consensual apta para garantizar la estabilidad económica y social del país y su más sano desarrollo. Las expectativas colectivas no se actualizaron en la realidad: aun cuando se designó una «Comisión presidencial para la creación y redacción de una nueva LOT», su elaboración resultó de la labor unilateral del Ejecutivo Nacional, sin la participación de los actores claves del escenario laboral venezolano.

²⁶² La jurisprudencia venezolana lo asimila al riesgo por la guarda de cosas consagrado en el artículo 1193 del Código Civil.

ambiente de trabajo tóxico tanto física como mentalmente para sus trabajadores, incumple su deber de prevención y seguridad; el hostigamiento psicológico laboral es un fenómeno complejo, cuyo estudio se ha incrementado en los últimos tiempos; el patrono es responsable por los daños causados al trabajador por la violencia psicológica de la que sea objeto en el trabajo.