

La nueva visión de los comités de seguridad y salud laboral en las empresas venezolanas

Cabeza, **María Alejandra**¹
Cabeza R., **María Esther**²
Corredor, **Edwin**³

Recibido: 04/02/2007 • Revisado: 02/03/2007
Aceptado: 12/05/2007

Resumen >>

El siguiente trabajo de campo fue realizado en el área metropolitana de Caracas, en varias empresas —privadas y públicas—, y tiene como objetivo principal generar una conciencia en el sector empleador de la importancia de la creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, establecidos por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Esta investigación se desarrolló utilizando la normativa legal respectiva con el objeto de optimizar la creación de los Comités y para que éstos sean conocidos por todos los empleadores y trabajadores de las empresas mencionadas. Entre las conclusiones finales, se destaca la necesidad de implementar un nuevo sistema de gerencia estratégica para el conocimiento de la base legal, y para la consecuente creación de los referidos Comités.

Palabras clave: gerencia, estrategia, Comité de Seguridad y Salud Laboral, leyes

Abstract >>

The new vision of Security and Labor Health Committees in Venezuelan companies

The following field work was carried out in the Metropolitan Area of Caracas, in several companies —private and public—, and its main objective is to generate a conscience in the employment sector about the importance of the creation of Security and Labor Health Committees, established by the Organic Law of Prevention, Conditions and Environment of Work. This research was developed using the respective legal normative in order to optimize the creation of those Committees, so it could be know by the employers and workers of the mentioned companies. Among the final conclusions, it is remarkable the necessity to implement a new system of strategic management for the legal base knowledge, and for the consequent creation of the referred Committees.

Key words: management, strategy, Security and Labor Health Committee, laws

1 Profesor Asociado Universidad Simón Bolívar (USB), Departamento de Tecnología de Servicios. Ingeniero Industrial de la Universidad José María Vargas (UJMV). Magíster en Ingeniería Industrial de la UNEXPO. Magíster en Ingeniería Mecánica de la USB. Doctorado en Ciencias Gerenciales de la UNEFA. Investigadora (PPI, Nivel 1). Correo electrónico: mcabeza@usb.ve

2 Licenciada en Administración de la UJMV. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos de la UNEFA. Actualmente labora en PDVSA en el área de Ambiente, Higiene y Seguridad. Correo electrónico: masbel@cantv.net

3 Abogado. Profesor Agregado USB en el Departamento de Tecnología de Servicios. Magíster en Derecho Laboral de la UJMV (1992), Magíster en Derecho Laboral de la UJMV. Doctorando en Ciencia Gerenciales de la UNEFA. Correo electrónico: edwincorredor@cantv.net

1. Introducción

En Venezuela se experimentan cambios cualitativos en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo. El nuevo modelo en esta materia se consagra en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) que ahora es parte del nuevo sistema de Seguridad Social y no sólo abarca el área preventiva, la seguridad laboral, también asume lo compensatorio, la rehabilitación y la reinserción del trabajador en sus actividades, es decir, todo lo que antes se establecía como funciones del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en materia de los accidentes y enfermedades ocupacionales.

En atención a los nuevos cambios se hace imprescindible que los espacios o ambientes de trabajo, garanticen el desarrollo físico y mental de la masa trabajadora, para que la función social de trabajar no sea una carga para sus ejecutantes, sino que, por el contrario, permita la utilización del tiempo libre y descanso en beneficio del trabajador, permitiéndole poder desarrollarse intelectualmente, y cada día poder regresar sanamente a sus hogares después de una agradable jornada laboral cumplida con los valores de seguridad establecido en la LOPCYMAT.

El objetivo de este trabajo es crear una estrategia favorable para la creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, lo que va a permitir que las empresas, tanto del sector público como privado, den cumplimiento a la normativa legal en beneficio de la clase trabajadora, y así evitar el incumplimiento de lo establecido en la ley y, en consecuencia, sus multas.

2. Planteamiento del problema

La Ley Orgánica del Trabajo consagra, en la redacción amplia y genérica de los artículos 185, 236 y 237 respectivamente, la obligación de los patronos de garantizar condiciones de higiene y seguridad a sus trabajadores y adecuar los centros de trabajo en forma que éstos no se vean afectados física ni mentalmente (Gaceta Oficial No. 5.152 Extraordinaria. Ley Orgánica del Trabajo, 1997).

Las condiciones de trabajo son las diferentes circunstancias de tiempo, lugar, forma y modo en que debe prestarse el trabajo. Han constituido el objeto primordial, fundamental de la lucha social y del mismo Derecho del Trabajo, para lograr condiciones de trabajo óptimas y preservar así la salud del trabajador, y en beneficio del patrono, quien puede lograr una mejor productividad.

Las condiciones de trabajo mínimas no han de verse como accesorias de un contrato de trabajo, sino como requisitos legales aplicables en toda situación en que surja el hecho social trabajo.

Es necesario destacar que las estadísticas oficiales relativas a accidentes de trabajo, recabadas por el Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laboral (INPSASEL), no son exactas; se estima que durante el año 2006 se produjeron 171 muertes por causas laborales.

Estas cifras no son precisas, dado que muchos accidentes no son reportados; otros, como los ocurridos en las carreteras, no son adecuadamente canalizados y muchas veces se culpa al conductor o las condiciones de la vía y no se hace una investigación a fondo.

El Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laboral, maneja a raíz de las denuncias que recibe de terceros, cifras que contabilizaron en el año 2006 un total de 4.285 accidentes laborales, de los cuales 2.558 fueron leves, 1.556 graves y 171 mortales.

El mayor porcentaje, 2.235 accidentes laborales, ocurrió en la industria manufacturera; le sigue con 145 accidentes laborales el sector agrícola; 107 accidentes laborales en la industria petrolera; 120 accidentes laborales en el sector eléctrico; 486 accidentes laborales en el ramo de la construcción; 22 accidentes laborales en transporte y almacenamiento; 233 accidentes laborales en el sector financiero, bienes y servicios, y 98 accidentes laborales en actividades no especificadas.

De ese total, la mayor cantidad de fallecimientos se dio en el sector de la construcción con 39 muertes; le sigue el manufacturero (industria textil, y del calzado) donde hubo 36 muertes, seguido del sector transporte con 25 fallecimientos; en los sectores eléctricos y petrolero, se registraron 18 entre ambos sectores (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, 2006).

Ahora bien frente a esta grave situación, que trae consecuencias incalculables para los sectores involucrados, es decir, empresarial y trabajadores, es necesario la creación de los Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el fin capacitar a los trabajadores para que ellos mismos autogestionen las mejores condiciones físicas, ambientales, de seguridad y salud en diversas aéreas laborales. La intención es que identifiquen potenciales situaciones riesgosas y de peligros inminentes y así disminuir la cifra tan considerable de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Interpretar e internalizar las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que garanticen la seguridad y salud laboral de los trabajadores en Venezuela.

3.2. Objetivos específicos

- Explicar la importancia de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- Analizar la importancia que tiene el cumplimiento de la LOPCYMAT, para la organización y sus trabajadores, así como su influencia en los procesos productivos de la empresa y su relación con las normas de calidad y la adecuación ambiental.

4. Justificación

Es necesario y pertinente que el sector empresarial venezolano entienda la necesidad de lidiar con un verdadero arsenal de obligaciones jurídicas que a más de uno han puesto en jaque y vigilia, ya que el incumplimiento de la Ley no sólo inhabilita a las empresas para obtener la Solvencia Laboral y, por consiguiente, el acceso a las divisas por intermedio de CADIVI, sino que resulta un riesgo latente y permanente por cuanto las empresas pueden quedar fuera de la actividad económica por la severidad de las sanciones y multas que la ley contempla.

5. Metodología

El estudio se define como una investigación documental, realizada con el propósito de ampliar los conocimientos existentes sobre el tema y se basa en la revisión de la normativa legal vigente, la revisión de trabajos previos y de otras informaciones y datos ya divulgados.

También se puede calificar como un diseño de campo o investigación *in situ*, realizado en el lugar donde se encuentra el objeto de estudio, lo cual permite recoger los datos directamente de la realidad. La población que corresponde a esta investigación esta conformada por 40 empresas tanto del sector privado como público.

En lo referente a la muestra, se escogió una muestra intencional no probabilística conformada por 15 compañías, lo que representa un 20%. El muestreo empleado para la selección de la muestra es el denominado estratégico o de conveniencia, que responde a una modalidad no probabilística y en el que la selección de las unidades muestrales corresponde a criterios subjetivos acordes con los objetivos de la investigación. Aunque estos no siempre precisan de la selección rigurosa de dichas unidades, basta con recoger a los individuos a los cuales se les aplicara el guión de entrevista.

En cuanto a la técnica seleccionada para ser aplicada a la muestra, se utilizó la entrevista estructurada ya que es de carácter formal, con preguntas previamente preparadas y hechas en el mismo orden a cada uno de los componentes de la muestra. De igual manera, puede catalogarse la entrevista como de tipo libre, en la cual el entrevistado tiene plena libertad para expresar sus ideas y opinión y el entrevistado funge como facilitador de la situación. Por consiguiente, las entrevistas fueron diseñadas para ser aplicadas a los dueños de empresas o personal de dirección (gerentes, supervisores, etc.) y, además, se realizaron visitas al Ministerio del Trabajo, como al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), e Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, con la finalidad de conversar

con los encargados de todo lo concerniente a la seguridad y salud laboral en Venezuela.

Una vez concluida la fase de recolección de información, se hizo el estudio e interpretación de los datos con el respectivo análisis de contenido y luego el registro de la información, la cual se cuantificó en forma de frecuencia y porcentaje de aparición. Por consiguiente, se expresan los porcentajes calculados con base en las frecuencias de las respuestas obtenidas. Además, se calculó la media tendencia central con el objeto de conocer los valores que hacen referencia al centro de la distribución de porcentajes obtenidos al recoger los datos. Igualmente, se calculó la dispersión de los datos, para lo cual se empleó la herramienta estadística denominada desviación media, que permite determinar la magnitud en que el conjunto de valores se aleja de la media, la cual tiene un valor de 95% en este caso. El valor obtenido sólo se aleja cuatro puntos, lo que indica una dispersión muy pequeña en las respuestas emitidas por los sujetos entrevistados, reafirmando que el 95% coincide en sus percepciones sobre el tema tratado y que las diferencias que existieron no son significativas.

6. Organización de la gestión de seguridad y salud laboral

Es deber del empleador el control de las condiciones peligrosas de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia, cuando no sea posible, la utilización de las anteriores estrategias, o como complemento de las mismas, la utilización de equipos de protección personal.

6.1. Política y programa de seguridad y salud laboral en la empresa

Toda empresa debe brindarles a sus trabajadores un ambiente y condiciones de trabajos adecuadas, para ello está obligada a desarrollar y aplicar Políticas y Programas de Seguridad y Salud Laboral que deberán incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. La inspección y supervisión de las condiciones y ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso, y turismo social, a nivel nacional, estatal y municipal.
3. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares, como valor agregado al trabajo.
4. La protección de trabajadores (as), con discapacidad, de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.
5. La especial atención a la mujer trabajadora con el fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación.
6. La protección de los niños (as), adolescentes y aprendices de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo

a su condición, en concordancia con la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y del Adolescente.

De lo anteriormente planteado, podemos observar la obligación que tiene la parte patronal de no sólo cumplir con el pago del salario a sus trabajadores, sino que debe satisfacerle condiciones de trabajo adecuadas, donde éstos puedan realizar su labor en forma idónea evitando algún accidente o enfermedad ocupacional. Por tanto, es necesario el cumplimiento de la ley y la obligación de crear los Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el objeto de generar una cultura de prevención e interés en los trabajadores para que éstos detecten condiciones inseguras en los ambientes de trabajo, y al mismo tiempo hagan prevención.

6.2. Comité de Seguridad y Salud Laboral

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte, y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial calificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, se regulará mediante el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, todo en atención a lo establecido en el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Gaceta Oficial No. 38.236. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005).

6.3. Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno se considerarán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de

recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas, de acuerdo con lo contemplado en el Artículo 47 de la LOPCYMAT.

Como se desprende de las atribuciones de los Comités, observamos que están obligados a participar en todo los pasos concernientes al plan de seguridad y salud laboral de su empresa, para satisfacer las condiciones y medio ambiente de trabajo.

De las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral. En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:

1. Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

2. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

3. Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.

4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.

5. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

6. Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

7. Conocer y analizar los daños producidos a la salud, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.

8. Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley, los Comités tienen el derecho a realizar las respectivas inspecciones en materia de seguridad y salud laboral, y el cumplimiento, desarrollo y resultados del plan de seguridad y salud laboral llevado por la empresa, según lo establecido en el Artículo 48 de la LOPCYMAT.

6.5. La constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral

La constitución del Comité será responsabilidad de:

1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.

2. Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.

3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores o Inspectoras y Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución, con base en lo establecido en el Artículo 49 de la LOPCYMAT.

Es importante acotar que no se puede abordar la situación de la salud de los trabajadores si no se cuenta con la creación de los Comités, a fin de contar con la participación protagónica de ellos; es la única posibilidad de abarcar el máximo de los problemas de seguridad y salud laboral.

7. Los delegados o delegadas de prevención

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento y las convenciones colectivas.

Mediante el Reglamento de la Ley se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo cual debe tomarse en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con mínimos establecido de acuerdo a la siguiente escala:

1. Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegadas de prevención.
2. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.
3. De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta
- (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.
4. De doscientos cincuenta y uno (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos trabajadores o trabajadoras, o fracción.

7.1. Organización preventiva mínima en función del número de trabajadores

No. Trabajadores	Delegados o Delegadas de Prevención	Comités de Seguridad y Salud Laboral	Servicio de Seguridad y Salud
Hasta 10	1	SI	SI
11 a 50	2	SI	SI
51 a 250	3	SI	SI
251 en adelante	1 Delegado o Delegada adicional por cada 500 trabajadores o fracción	SI	SI
(1) Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comités de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité			

7.2. Aplicación práctica de la escala anterior

Número de trabajadores	Número de delegados (as)
1 a 10	1 delegado(a)
11 a 50	2 delegados(as)
51 a 250	3 delegados(as)
251 a 750	4 delegados(as)
751 a 1250	5 delegados(as)
1251 a 1750	6 delegados(as)
1751 a 2250	7 delegados(as)
2251 a 2750	8 delegados(as)
2751 a 3250	9 delegados(as)
3251 a 3750	10 delegados(as)

7.3. Atribuciones del delegado o delegada de prevención

Son atribuciones de delegado o delegada de prevención:

1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes, en la mejora de la acción preventiva y en la promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Otras que le asigne la LOPCYMAT y su Reglamento, con base en lo contemplado en el Artículo 42 de la LOPCYMAT.

7.4. Las facultades del delegado o delegada de prevención

En el ejercicio de las competencias atribuidas al delegado o delegada de prevención están facultados para:

1. Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso

y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.

3. Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

Es necesario destacar que si la decisión del empleador o de la empleadora, es negarse a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención deberá ser motivada, es decir, debe justificar porque razón considera que no es viable las medidas planteadas por el delegado en beneficio de la seguridad y salud laboral de los trabajadores de la empresa, según lo establecido en el Artículo 43 de la LOPCYMAT.

Se desprende de las normas transcritas que los delegados de prevención, son trabajadores de la empresa, que deben estar bien capacitados no sólo sobre los aspectos básicos acerca de cuáles son sus atribuciones y facultades, sino también en el manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, así como adquirir conocimientos básicos-técnicos de áreas de explotación de la compañía donde se desempeña.

8. Resultados

El 100% de los entrevistados opina que por medio de los Comité de Seguridad y Salud Laboral se puede lograr el cumplimiento de la ley.

Por otra parte, un 95% de ellos coinciden en afirmar que el contenido que contempla la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, marca una pauta para efectuar el cumplimiento de la Ley, sin embargo, no es suficiente, ya que se necesita complementar con las normas que emite el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

El 85 % expresa que un delegado(a) de prevención debe estar muy bien capacitado e informado en todo lo concerniente a sus atribuciones y facultades, conocer que es la LOPCYMAT, así en cuanto al conocimiento y

manejo de las diversas normas que regulan la seguridad y salud laboral de áreas específicas en las que trabajan, por ejemplo, si es el sector eléctrico, construcción, manufactureros u otros, saber cuáles son las medidas preventivas en esas áreas.

En atención a lo expresado por los entrevistados, un 95% considera viable la creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral para lograr la participación de cada uno de los sectores involucrados, ya que no se trata de que sólo denuncien, sino que se organicen en sus centros de trabajo, de manera que puedan elaborar políticas, planes de trabajo, realizar sus propios diagnósticos de riesgos ocupacionales y proponer soluciones, porque tanto las empresas como los trabajadores son los que más conocen su realidad.

Finalmente, el 100% opina que en Venezuela, hay muy poca cultura de prevención en cuanto a la seguridad y salud laboral, motivo por lo cual las empresas y los trabajadores requieren la asesoría de expertos con el fin de disminuir riesgos y condiciones laborales inseguras y lograr sembrar conciencia sobre la prevención como pilar fundamental en las relaciones laborales.

9. Conclusiones

- Espíritu de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es buscar sembrar conciencia sobre la prevención como pilar fundamental en las relaciones laborales; implica un costo y un riesgo para el sector empresarial, su incumplimiento pues le impide obtener divisas por intermedio de CADIVI como las respectivas multas.
- La parte patronal no sólo debe cumplir con el pago del salario a sus trabajadores, sino que debe

satisfacerles condiciones de trabajo adecuadas, para puedan realizar su labor en forma idónea evitando algún accidente o enfermedad ocupacional. Así, conveniente el cumplimiento de la ley y la obligación de crear los Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de generar una cultura de prevención e interés en los trabajadores para detecten condiciones inseguras en los ambientes de trabajo y al mismo tiempo hagan prevención.

- Con la creación de los Comité de Seguridad y Salud Laboral, se permitirá entrenar a los trabajadores para que ellos mismos autogestionen

las mejores condiciones físicas, ambientales, de seguridad y salud en diversas aéreas laborales. La intención es que identifiquen potenciales situaciones riesgosas y de peligros inminentes y así disminuir la cifra tan considerable de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que suceden anualmente.

- En Venezuela, hay muy poca cultura de prevención en cuanto a la seguridad y salud laboral, motivo por lo cual las empresas y los trabajadores requieren la asesoría de expertos con el fin de disminuir riesgos y condiciones laborales inseguras.

Bibliografía >>

- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1997). Gaceta Oficial No. 5.152 Extraordinaria. Ley Orgánica del Trabajo.
- INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (2006). Informe.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). Gaceta Oficial No. 38.236. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2007). Gaceta Oficial No. 38.596, Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.