

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**CUMPLIMIENTO DE DEBERES FORMALES ESTABLECIDOS EN LA
LOPCYMAT EN LA EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.**

Autora: Yajaira Rosales
Tutora: Lcda. Lucy Zambrano Esp.

Mérida, Mayo 2013

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**CUMPLIMIENTO DE DEBERES FORMALES ESTABLECIDOS EN LA
LOPCYMAT EN LA EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.**

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al Grado de:
Especialista Técnico Mención Tributos

Autora: Yajaira Rosales
Tutora: Lcda. Lucy Zambrano Esp.

Mérida, Mayo 2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
Mérida – Venezuela

A C T A

En la ciudad de Mérida, a los dos días del mes de mayo de 2013, estando presentes en la sede de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, las siguientes personas: Especialista Lucy Zambrano, Profesores Frank Rivas y Rosa Aura Casal en su condición de miembros del Jurado, designados por el Consejo Técnico del Postgrado en Ciencias Contables celebrado el 16 de mayo de 2012, de conformidad con el artículo 21 de las Normas de Funcionamiento de los Estudios de Postgrado en Ciencias Contables de la Especialidad Técnica en **TRIBUTOS**, para conocer del Trabajo Técnico de Grado presentado por la estudiante **YAJAIRA COROMOTO ROSALES CHACON** titular de la **C. I. V- 17.771.961** como credencial de mérito para optar al grado de **TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA EN TRIBUTOS**.

Reunido el jurado y presente la aspirante, ésta procedió a defender su Trabajo Técnico de Grado, titulado: **“CUMPLIMIENTO DE DEBERES FORMALES ESTABLECIDOS EN LA LOPCYMAT EN LA EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.”** el cual había sido previamente analizado por los miembros del Jurado.

Concluida la defensa del Trabajo Técnico de Grado, el jurado consideró que estaban cumplidas las exigencias requeridas para ser aprobado como trabajo de mérito para que a la mencionada aspirante le fuera conferido el grado de **TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA EN TRIBUTOS**.

Así lo declaran y firman.


Esp. Lucy Zambrano
Tutora - Coordinadora




Prof. Frank Rivas
Miembro del Jurado


Prof. Rosa Aura Casal
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por permitirme cumplir esta meta, por darme la fuerza y luz para seguir adelante.

A mi hija, María Angélica eres mi inspiración, te amo mamita.

A José por estar presente en este y muchos sueños, por ayudarme, apoyarme, aconsejarme y estar siempre a mi lado. A ti con todo el corazón por cuidar de mi beba mientras cumpla mis sueños.

A mis Padres, hermanos, amigos.

A todas aquellas personas que me han ofrecido su ayuda y me han comprendido en momentos difíciles de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar por darme la fuerza y sabiduría para llegar a cumplir esta y otras metas en la vida.

A mi familia por todo el apoyo que recibí de ellos, en especial a mi esposo, hija y mi mamá, gracias por su ayuda y comprensión, mil gracias.

A la profesora Lucy Zambrano, por ser la tutora de tesis, además por hacer que esta meta se hiciera realidad. Mil gracias profesora.

A La Profesora Belquis Albarán y Profesora Zulay Rangel por todos sus aportes a esta investigación, apoyo y consejos para culminar la misma.

Al Postgrado en Ciencias Contables por la oportunidad brindada para realizar esta especialidad.

A todos mil gracias.

INDICE

	pp.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULOS	
I EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del problema.....	4
Objetivos de la investigación.....	8
Justificación de la investigación.....	9
Alcance.....	10
Delimitaciones.....	10
II MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes de la investigación.....	11
Antecedentes históricos.....	15
Bases teóricas.....	18
Bases legales.....	39
Definición de términos básicos.....	61
Operacionalización de las variables.....	64
III MARCO METODOLÓGICO.....	66
Tipo de la investigación.....	66
Diseño de la investigación.....	68
Unidad de análisis.....	71
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	71
Técnica y análisis de datos.....	74
Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	74
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	81
IV Situación actual en materia de seguridad y salud en la empresa Papeles del Caribe, C.A.....	82
Análisis de los Resultados obtenidos de la lista de cotejo aplicada en relación al medio ambiente de trabajo de la Empresa Papeles del Caribe, C.A.....	95

	pp.
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	108
Conclusiones.....	108
Recomendaciones.....	110
REFERENCIAS.....	112
ANEXOS.....	116

INDICE DE CUADROS

Cuadro		pp.
1	Relación entre los elementos y factores que intervienen en un accidente.....	32
2	Elección de delegados de prevención.....	49
3	Operacionalización de las variables.....	65
4	Coefficiente de proporción de rango entrevista director administrativo.....	76
5	Resumen de casos procesados entrevista director administrativo.....	76
6	Estadístico de confiabilidad entrevista director administrativo....	77
7	Estadísticos por ítems entrevista director administrativo.....	78
8	Resumen de estadísticos por ítem entrevista director administrativo.....	78
9	Coefficiente de proporción de rango entrevista delegado de prevención.....	78
10	Resumen de casos procesados entrevista delegado de prevención.....	79
11	Estadístico de confiabilidad entrevista delegado de prevención....	79
12	Estadísticos por ítems entrevista delegado de prevención.....	80
13	Resumen de estadísticos por ítem entrevista delegado de prevención.....	80
14	¿Qué conocimientos tiene usted acerca la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Razone su respuesta?.....	82
15	¿Existe en la empresa un comité de seguridad laboral? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> POR QUÉ?.....	82
16	¿Sabe usted que la LOPCYMAT prevé una cotización entre 0.75% y el 10% del salario de cada trabajador?	83
17	¿Conoce usted cómo debe calcularse esta cotización?.....	83
18	¿Conoce usted las responsabilidades previstas en la LOPCYMAT por incumplir los deberes formales de la misma?.....	83
19	¿Conoce usted las sanciones previstas en la LOPCYMAT por incumplir los deberes formales de la misma?	84
20	¿Puede usted identificar algunas medidas de seguridad aplicadas en la empresa?	84
21	¿Cree usted que es importante la aplicación de los deberes formales de LOPCYMAT?	85
22	¿Considera usted que el medio ambiente de trabajo de la empresa Papeles del Caribe C.A., es el adecuado para los trabajadores?.....	85

Cuadro		pp.
23	¿Sabe usted lo que es un Delegado de Prevención y cuáles son sus atribuciones?	86
24	¿Qué actividades en materia de seguridad y salud realiza la empresa?	86
25	¿Qué exámenes médicos ocupacionales se realizan a los trabajadores de la empresa?.....	87
26	Existen rutogramas de los empleados en la empresa?.....	87
27	¿Con qué equipos de protección personal cuentan los trabajadores de la empresa?	87
28	¿Con cuáles actividades de formación, recreación y utilización del tiempo libre cuentan los trabajadores del centro de trabajo?	88
29	¿Consulta usted a los trabajadores y trabajadoras acerca de las medidas de seguridad preventivas que deben aplicarse en el centro de trabajo?.....	88
30	¿De qué manera informa a los trabajadores y trabajadoras acerca de la descripción de su cargo, notificaciones de riesgos y manejo adecuado de equipos de trabajo?	88
31	Cuenta la empresa con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo?	89
32	¿Sabe usted lo que es un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y posee la empresa alguno?.....	89
33	¿Está usted informado de las actividades que realiza el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa y de las atribuciones y facultades que tiene el mismo?.....	89
34	¿Cumple la empresa con todas las exigencias de Ley en materia de Seguridad Social, específicamente tener inscritos los trabajadores en S.S.O., L.P.H., MINPPTRASS?.....	90
35	¿Qué conocimientos tiene usted acerca la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Razone su respuesta.....	90
36	¿Existe en la empresa un comité de seguridad laboral? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> POR QUÉ?.....	90
37	¿Puede usted describir el medio ambiente de trabajo de la empresa?	91
38	¿Participa usted en las acciones de mejoras de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo?.....	91
39	¿Qué actividades realiza el Comité de Seguridad y Salud en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo?.....	91
40	¿El empleador promueve conjuntamente con los trabajadores la seguridad y salud en el trabajo o es arbitrario?.....	92

Cuadro		pp.
41	¿Tiene usted acceso a la documentación relativa a las condiciones de trabajo y seguridad de la empresa?	92
42	¿El empleador realiza estudios pertinentes de los puestos de trabajo, entrega la descripción de los cargos, notificaciones de riesgos, informa del manejo adecuado de equipos de trabajo a los empleados?	92
43	¿Reciben los trabajadores del centro de trabajo formación y/o capacitación en materia de seguridad y salud?.....	92
44	¿Reciben los trabajadores del centro de trabajo los equipos de protección e higiene personal y cada cuánto tiempo lo reciben?	93
45	¿A qué principales riesgos están expuestos los trabajadores de la empresa?	93
46	¿Le concede el patrono licencia remunerada por el ejercicio de sus funciones?.....	94
47	¿Participa usted en las jornadas de formación que imparte el INPSASEL a los delegados de prevención?.....	94
48	¿Previene el empleador aspectos de salud en sus trabajadores mediante la realización de exámenes médicos ocupacionales con el fin de evitar enfermedades de tipo ocupacional?.....	94
49	¿Elabora usted conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud los informes pertinentes a las actividades realizadas en la empresa y que son presentados mensualmente ante el INPSASEL?.....	95
50	Servicio de seguridad y salud en el trabajo.....	98
51	Formación en materia de seguridad y salud de los trabajadores.	98
52	Información que debe ser suministrada a los trabajadores para el ejercicio de sus funciones.....	100
53	Exámenes de salud preventivos.....	101
54	Uso de rutogramas.....	103
55	Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.....	104
56	Equipos de seguridad.....	105
57	Programa de seguridad y salud en el trabajo.....	106

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**CUMPLIMIENTO DE DEBERES FORMALES ESTABLECIDOS EN LA
LOPCYMAT EN LA EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.**

Autora: Yajaira Rosales

Tutora: Lcda. Lucy Zambrano Esp.

Año: 2013

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral según lo establece la LOPCYMAT para la Empresa Papeles del Caribe, C.A. ubicada en el Municipio Libertador en el estado Mérida. La metodología utilizada fue una investigación de campo, con carácter descriptivo. La población estuvo conformada por el Director Administrativo y el Delegado de Prevención pertenecientes a la unidad de análisis en estudio; para la recolección de la información se utilizó la entrevista y la observación directa a través de una lista de cotejo. La información obtenida se trató en forma cualitativa. En cuanto a las conclusiones, se evidenció como problemática que, el cumplimiento de los deberes formales por parte de la empresa exigidos por la LOPCYMAT es muy bajo, debido a que no tienen establecidos los lineamientos básicos que permitan prevenir accidentes y/o enfermedades de tipo ocupacional. Como aporte final, la investigadora sugiere la presentación de medidas basadas en mejorar el medio ambiente de trabajo de la empresa y presentar al empleador el impacto negativo que origina la no aplicación de la misma por las sanciones administrativas según las infracciones que establece la ley.

Descriptor: Seguridad y ambiente laboral, deberes formales, LOPCYMAT, sanciones administrativas.

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su reglamento parcial, son instrumentos legales que regulan la materia de seguridad y salud laboral en Venezuela, protegiendo a todos los trabajadores y trabajadoras de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como reivindicando sus derechos para que tengan un ambiente de trabajo seguro y saludable. Es por ello, importante enfatizar en el conocimiento de esta ley y su debida aplicación, ya que el ámbito que abarca es muy amplio incidiendo en todas las personas que pertenezcan a un lugar o centro de trabajo.

El desconocimiento de la ley puede conducir a que la empresa incurra en multas al incumplir algún aspecto. Por su parte, en los trabajadores, el hecho de no conocer las normas de esta ley les puede conllevar a desaprovechar la oportunidad de exigir mejoras en sus condiciones de trabajo y la participación protagónica en el proceso de implementación de la nueva estructura de seguridad y salud laboral implícita en la misma.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), es una institución comprometida con el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras del país.

En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo general presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para la Empresa Papeles del Caribe, C.A., con el fin de describir la situación actual en materia de seguridad y salud en la misma, determinar los deberes formales contenidos en la LOPCYMAT y su régimen sancionatorio y en consecuencia, lograr un ambiente laboral seguro así como el que la empresa cumpla con la normativa legal.

La importancia de la elaboración de esta investigación, consiste en la obtención de datos propios del sujeto en estudio, que permitan presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT para la unidad de análisis, por cuanto la empresa no cuenta con una herramienta que le permita dar cumplimiento eficiente a la misma y así determinar y valorar cómo se está aplicando la LOPCYMAT en el centro de trabajo y a qué riesgos fiscales está expuesta la empresa si incurre en las infracciones previstas en la Ley.

En este estudio se pretende además de presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT para la empresa Papeles del Caribe, C.A. ampliar el tema en materia de seguridad y salud para que la misma implemente medidas de seguridad laboral más eficaces y se eviten riesgos en las áreas de trabajo y que los trabajadores tengan el mayor conocimiento posible de cómo cumplir con la ley y exigir su cumplimiento.

En esta investigación se empleó una metodología bajo un nivel descriptivo, apoyada en una investigación de campo. En la misma se utilizó como método de recolección de información la observación directa del medio ambiente de trabajo, así como la aplicación de una entrevista estructurada al Director Administrativo y al Delegado de Prevención de la empresa.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

El capítulo I: Se explica lo referente al problema de la investigación, así como los objetivos, la justificación, alcance y delimitaciones.

El capítulo II: Comprende el marco teórico, en el que se encuentran: los antecedentes de trabajos previos, antecedentes históricos de la investigación, bases teóricas y bases legales, definición de términos y operacionalización de las variables.

El capítulo III: Presenta el marco metodológico, donde se describe la metodología empleada para llevar a cabo la investigación a través del tipo de estudio, diseño de la investigación, unidad de análisis, y las técnicas de recolección y procesamiento de la información.

En el capítulo IV: Se presenta el análisis e interpretación de los resultados y el aporte de la investigadora al estudio.

El capítulo V: Muestra las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Y, finalmente, se muestran las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La higiene y seguridad industrial se inició en Venezuela en el año 1909 con la promulgación de la Ley de Minas. Ya para el año 1936 se creó la primera Ley de Prevención en Accidentes de Trabajo con la formulación de la Ley del Trabajo y su Reglamento. Para el año de 1944, se creó la Ley del Seguro Social Obligatorio, la cual protegía en ese momento a los trabajadores asegurados en cuanto a enfermedades, maternidad, accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, vejez, invalidez y muerte. Así mismo en 1974 entra en vigencia el Decreto número 46 que fijaba las pautas de prevención de incendios. En este mismo año la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), realiza una intensa labor para la estandarización de las normas en materia de seguridad.

A pesar de todos las leyes, decretos y normas promulgadas, no es sino hasta el año 1986 cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en adelante LOPCYMAT), la cual tenía como objeto garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado a sus facultades físicas y mentales.

La LOPCYMAT de fecha 18/07/1986 fue reformada en fecha 26/07/2005, Ley que está vigente actualmente en Venezuela y cuya reforma mantiene la vigilancia y control de las medidas de seguridad que los empleadores deben tener en beneficio de los trabajadores. Además, esta reforma impone al patrono una serie de obligaciones que deben castigarse así no ocurra un accidente de trabajo; ampara cooperativas, trabajadores a domicilio, conserjes, trabajadores domésticos. Es decir, toda actividad

laboral. Fija cotizaciones mensuales sólo a cargo del patrono, entre otros cambios relevantes que presenta la misma. Esta ley regula todo lo relacionado con los derechos y deberes, tanto de los trabajadores como de los empleadores, así como también establece las normas y lineamientos que permiten garantizar a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo condiciones de seguridad, salud y bienestar en el mismo.

También esta ley persigue que los trabajadores y trabajadoras tengan un ambiente de trabajo con condiciones seguras y saludables, donde se tome en cuenta la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional, reconocimiento de daños sufridos y el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Establece, además, las sanciones por incumplimiento de la misma y todas las normas a seguir por accidentes de trabajo que ocurran con o sin culpa del empleador.

Ahora bien, la prevención de los riesgos laborales constituye según Uzcátegui (2005) “una materia que, por las implicaciones, necesita de una atención especial tanto de los empresarios como de los trabajadores. Se considera imprescindible la generación de proyectos relacionados con esta materia que contribuyan a la concientización de las partes involucradas”. (p. 4).

En virtud a lo anterior, todas las empresas públicas o privadas deberían contar con un plan de políticas de seguridad actualizado, valiosa herramienta en general basada en un análisis de riesgo, que permita ejecutar un conjunto de normas, procedimientos y acciones básicas de respuesta que se debería tomar para afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva, ante la eventualidad de incidentes, accidentes y/o estados de emergencias que pudieran ocurrir tanto en las instalaciones del centro de trabajo como fuera de él por ejemplo, un incendio, con el fin de dar cumplimiento de manera eficiente a la normativa legal vigente y evitar que sancionen la empresa por infringir la misma. Considerando que las sanciones previstas en la LOPCYMAT son bastante elevadas y que el impacto económico por la imposición de estas sería negativo para las organizaciones. En este orden de ideas la LOPCYMAT (2005), en su Artículo 56 señala:

...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...

A tales efectos los empleadores deben cumplir con todo lo que señala este artículo en relación con brindar condiciones adecuadas de seguridad y salud a los trabajadores, informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras las condiciones inseguras de trabajo, consultarles antes de ejecutar medidas preventivas en el trabajo, abstenerse de conductas ofensivas maliciosas; informar al Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales, en adelante (INPSASEL) de los programas de recreación y utilización del tiempo libre impartidos a los trabajadores del centro de trabajo, elaborar con la participación de los trabajadores y 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 planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

En cuanto al caso concreto objeto de esta investigación, en la Empresa Papeles del Caribe, C.A., ubicada en el Municipio Libertador del estado Mérida, se observó que, de acuerdo a lo que señala la LOPCYMAT, se hace necesario verificar el cumplimiento de las exigencias o responsabilidades administrativas que dispone la referida ley. En este sentido la descripción de la situación actual de la misma en materia de seguridad y salud laboral permitirá conocer si el cumplimiento de esta ley en el centro de trabajo se está acatando de manera correcta y en consecuencia, evitar que el empleador ponga en riesgo por desconocimiento o no acatamiento correcto de la misma, la integridad física de cada uno de sus trabajadores.

Asimismo, evitar que el empleador corra riesgos fiscales al no cumplir con lo establecido en la ley, ya que las sanciones impuestas por infringir la misma son altamente elevadas. Estas infracciones las clasifica la LOPCYMAT como: infracciones leves, graves y muy graves y las multas están representadas en Unidades Tributarias (U.T.), que oscilan desde 25 U.T. a 100 U.T. por cada trabajador expuesto a condiciones inseguras de trabajo.

Es importante destacar que el incremento de los costos y procesos administrativos para la empresa, las altas sanciones administrativas y penales determinadas para empleadores y el excesivo poder otorgado al INPSASEL, hacen necesario que esta ley se cumpla de manera correcta y que sea conocida y acatada con el apoyo de los trabajadores.

Con base en todo lo anterior, se hace necesario presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT que contribuirá con el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo y que, además, permitirá capacitar y organizar al personal que hace vida en la Empresa Papeles del Caribe, C.A. En este orden de ideas, Bustamante (2010), señala:

Toda fuente de trabajo debe realizar actividades destinadas a prevenir riesgos laborales a efectos de llevar a cabo un control de pérdidas con las consecuentes ventajas de la producción y la productividad, alcanzando así un mayor y mejor bienestar social, reflejándose en la economía de la propia empresa u organización. (p. 3).

La presente investigación es de importancia relevante para la investigadora debido a que esta materia formó parte de la instrucción académica durante la escolaridad. Por otra parte se debe considerar lo que implica hoy día su correcta aplicación y los riesgos fiscales a los que son expuestos los empleadores por el incumplimiento de la LOPCYMAT. Todo esto convierte este estudio en un tema de interés actual, habida cuenta que la mayoría de las empresas desconocen o no cumplen correctamente con la misma. Se hace pues, necesario que se establezca un conjunto de medidas de cumplimiento para lograr lo que especifica esta ley y así evitar consecuencias funestas para las empresas.

Por tanto, las prioridades que debe trazarse la empresa para dar cumplimiento a la LOPCYMAT, serían: levantar información relativa a los cargos, elaborar los programas de seguridad y salud en el trabajo, entregar a cada uno de los trabajadores las notificaciones de riesgos básicos y específicos, elaborar los exámenes de salud a cada uno de los trabajadores, brindar adiestramiento y cursos de inducción en materia de seguridad y salud, registrar las rutas del trabajador, elaborar programas de

recreación y turismo social, concientizar a los trabajadores y directivos sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y, finalmente, evaluar cada una de las infracciones que indica la ley.

Es por ello que la presente investigación persigue brindarle a la Empresa Papeles del Caribe, C.A. una herramienta que les facilite la aplicación de la LOPCYMAT. Por las razones mencionadas anteriormente se plantean las siguientes interrogantes:

¿Qué normativa regula los deberes formales que una empresa deba cumplir en cuanto a seguridad y salud laboral?

¿Cuál es la situación actual en materia de seguridad y salud laboral que presenta la Empresa Papeles del Caribe, C.A.?

¿Cuáles son las sanciones aplicables a una empresa por el incumplimiento de sus deberes formales en materia de seguridad y salud laboral?

¿Qué herramientas beneficiarían a la Empresa Papeles del Caribe, C.A. en el cumplimiento de sus deberes formales en cuanto a seguridad y salud laboral?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT, para la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Objetivos específicos

Identificar la normativa que regula los deberes formales establecidos en la Ley y sus Reglamentos, aplicables a la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Describir la situación actual en materia de Seguridad y Salud en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Determinar las sanciones reguladas en la LOPCYMAT por incumplimientos en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Sugerir medidas que favorezcan el cumplimiento de los deberes formales derivados de la LOPCYMAT y que en consecuencia, permita evitar las sanciones que pudieran ser aplicadas a la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Justificación de la investigación

La investigación presenta una alternativa para mejorar la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en la Empresa Papeles del Caribe, C.A. mediante el establecimiento de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT, que conlleve al cumplimiento de sus deberes formales.

Esta investigación se justifica, además, debido a que en las pequeñas y medianas empresas no es común que existan estrategias para el cumplimiento de la normativa establecida en la LOPCYMAT; por lo tanto, la seguridad y salud de los trabajadores de tales centros de trabajo se ve afectada.

Partiendo de esta perspectiva se puede decir que esta investigación contribuye en un sentido teórico al mejor entendimiento de esta ley, además de proporcionar una herramienta para futuros estudios en el área de seguridad industrial, ya que suministra información actualizada, que permitirá contribuir al cumplimiento de las leyes en Venezuela.

Además el presente estudio se justifica, por cuanto, en la formación académica impartida en la escolaridad de la especialización técnica se incluye esta ley como parte del sistema de seguridad social de la República Bolivariana de Venezuela, estudio que debe profundizarse.

En este sentido, esta investigación es de utilidad no sólo para la unidad de análisis, sino para las demás empresas que deben dar cumplimiento a esta ley, siendo la mayoría debido a que la misma señala que todas las empresas que cuenten con un trabajador o más deben cumplir lo indicado en la LOPCYMAT.

Finalmente la investigación se justifica debido a que la misma dejará un aporte a la Empresa en estudio para que minimice los riesgos fiscales en cuanto a la aplicación correcta de esta ley; y a la investigadora le permitirá profundizar los conocimientos de la LOPCYMAT y, así podrá brindar asistencias y formación como especialista a las empresas que necesiten sus servicios profesionales.

Alcance

El estudio se realizará en el centro de trabajo de la Empresa Papeles del Caribe, C.A. ubicada en la Av. Andrés Bello Centro Profesional las Delias N.º 53-114 Galpón N.º 3, Zona Pie del Llano Mérida, estado Mérida. La mencionada empresa fue constituida el 26 de Octubre del 2004, realiza una actividad comercial orientada a la compra, venta, importación, exportación, y distribución de papel, materia prima e insumos para las artes gráficas, y de equipos o maquinarias para el ramo gráfico, tanto al mayor como al detal, representación de proveedores o empresas afines con el ramo del papel, compra, venta e impresión de todo tipo de libros bien sea culturales, científicos, jurídicos, revistas, periódicos y en general cualquier acto de lícito comercio que se relacione con lo antes mencionado. Actualmente emplea a seis (6) trabajadores, clasificándose entonces como una mediana empresa.

Delimitaciones

La presente investigación abarcó la identificación de la normativa que regula los deberes formales en materia de seguridad y salud, la descripción de la situación actual en materia de seguridad y salud de la empresa Papeles del Caribe, C.A. a fin de diferenciar las debilidades y fortalezas para presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT para la misma y evidenciar claramente las sanciones y riesgos fiscales que tiene la empresa si no cumple debidamente con la normativa vigente en esta materia.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

La observación, descripción y explicación de la realidad que se investiga deben ubicarse en la perspectiva de lineamientos teóricos. Es por ello, que este capítulo persigue ubicar el tema objeto de investigación dentro de las teorías existentes sobre la LOPCYMAT.

Antecedentes de la investigación

Como resultado de la revisión bibliográfica pertinente a los autores que han realizado estudios relacionados con el tema, se refieren los siguientes:

Al respecto, Bustamante (2010), presentó un Trabajo Especial de Grado, para optar al título de Especialista en Ciencias Contables mención Tributos en la Universidad de los Andes FACES Postgrado en Ciencias Contables, denominado Acciones Gerenciales para la optimización en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en la empresa Cerámicas e Importaciones, C.A., cuyo objetivo de investigación fue presentar acciones gerenciales para la optimización en la aplicación de la LOPCYMAT en la empresa en cuestión. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo y el diseño de campo, fundamentada en una revisión documental; la población estuvo conformada por los ambientes de trabajo de la empresa. Finalmente, una vez obtenidos los análisis al aplicar los instrumentos de recolección de datos, se planteó la propuesta donde se presentó una serie de acciones gerenciales basadas principalmente en: evaluar y actualizar los programas de prevención, salud y accidentes laborales, concientizar a la fuerza laboral de su protagonismo en la

seguridad laboral, gestionar los recursos económicos necesarios para dar cabal cumplimiento a la LOPCYMAT, potenciar los aspectos ergonómicos en los ambientes de trabajo de la organización y considerar las sanciones administrativas por infracciones y su impacto financiero en la estructura de costos de la empresa.

Por tanto, el estudio guarda relación con la presente investigación, en cuanto da respuesta a orientaciones dadas en estudios precedentes y a las debilidades presentes en la aplicación de la LOPCYMAT.

Asimismo, Díaz (2008), en su artículo publicado en la revista electrónica *Fermentum*, titulado “La política de salud y seguridad en el trabajo: La eficacia de la LOPCYMAT”, señala los condicionantes políticos y de tipo normativo que afectan la eficacia o cumplimiento de la ley de riesgos laborales venezolana, con el fin de evaluar sus resultados y proponer reformas que procuren bienestar social. Argumenta el autor que el clima político ha restringido de manera muy sensible el desarrollo y eficacia de la ley sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, pero, además, se han establecido normas específicas difíciles de administrar; como es el caso de regular por separado el régimen de enfermedades y accidentes profesionales del ordinario; o las restricciones sublegales para contratar los servicios de salud. Este artículo tiene importancia relevante para la investigación, ya que, se evidencia en el mismo una de las causas que afecta la correcta aplicación de la normativa establecida en la LOPCYMAT.

Por su parte, Bacha y López (2011), en su trabajo de grado presentado en la Universidad Nueva Esparta, titulado “Evaluación de costos para la implementación de las obligaciones previstas en la LOPCYMAT en las empresas de transporte naviero. Caso: Hapag Lloyd Venezuela C.A.”, enfatizan que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, contiene el marco normativo legal que rige la seguridad e higiene laboral en Venezuela, destacando la obligatoriedad de aplicación para todas las organizaciones, independientemente del tamaño y el origen de su propiedad pública o privada. Además señalan que esta ley abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los

trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. En el estudio que realizaron en Hapag Lloyd Venezuela, C.A., hallaron que ésta no implementaba la normativa del marco legal de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el cual hacía que la misma incurriera en sanciones, seguridad y enfermedades ocupacionales para los empleados. En consecuencia el propósito de la investigación fue evaluar los costos para la implementación de las obligaciones previstas en la LOPCYMAT, en la empresa Hapag Lloyd Venezuela, C.A.

En consecuencia, este estudio representa para esta investigación un aporte importante, ya que la misma indica cómo influye la aplicación de la LOPCYMAT en la estructura de costos de una empresa y da una idea clara del impacto económico al aplicar la misma.

También Dikdan, Liscano y Pernaletе (2010), en su trabajo titulado “Plan de Acción para mejorar la seguridad y salud laboral a trabajadores del sector Construcción en el Estado Lara, Venezuela”, indican que la Seguridad Laboral es un tema de reciente aplicación en el sector de la construcción venezolano, sector productivo donde existe un alto riesgo de ocurrencia de accidentes laborales con sus diversas implicaciones. El estudio de estos autores ofreció un plan de acción orientado a facilitar la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en empresas promotoras y constructoras de viviendas en los Municipios Ibarren y Palavecino del Estado Lara, Venezuela. La muestra seleccionada por los investigadores fue de 14 de las 18 empresas ejecutoras activas para el momento del estudio, y aplicaron encuestas dirigidas a los empleadores, empleados y al ente responsable INSAPSEL, que les permitieron identificar que existe un desconocimiento de 65.78% y 33.34% en empleados y empleadores del sector sobre la Ley, respectivamente. Finalmente, los autores proponen un plan de acción dirigido a los involucrados y el diseño de un instrumento que permita implementar estrategias de información y capacitación masiva sobre la normativa legal.

Es relevante y pertinente este estudio para la investigadora por cuanto el mismo estuvo orientado a proponer un plan de acción para facilitar la aplicación de la LOPCYMAT, objetivo principal que se persigue en esta investigación, ya que el mismo está orientado a presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT para la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Por otra parte, Cuadra (2003), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, realizó un estudio sobre “La Notificación de Riesgos al Trabajador, como Instrumento Legal para la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales”. Se utilizó una metodología jurídico documental. Se concluye, que la notificación de riesgos elaborada por el patrono al trabajador no es siempre la correcta, debido a que no cumple lo establecido por el derecho sustantivo al respecto y, por ende, no informa al trabajador verdaderamente del riesgo que implica la labor a realizar. El aporte del estudio referido sobre la problemática en cuestión es explicar cómo se debe notificar a los trabajadores tanto los riesgos como la forma de evitarlos.

La investigación se relaciona con el presente estudio en cuanto hace referencia a uno de los deberes que tiene el empleador de notificar debidamente al trabajador sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos.

De igual forma, Espinoza (2007), Universidad Experimental Simón Rodríguez, efectuó un estudio titulado “Propuesta para la Creación de un Departamento de Salud y Seguridad Laboral en el Instituto de la Policía de Aragua (INPO-ARAGUA)”. En esta investigación se empleó una metodología bajo un diseño no experimental apoyada en una investigación de campo, de nivel descriptivo, de modalidad proyecto factible, con sustento documental.

Para el estudio se seleccionó una muestra de cincuenta (50) trabajadores administrativos, a los cuales se les aplicó un cuestionario de catorce (14) preguntas cerradas de opción dicotómica. Los resultados obtenidos permitieron concluir que la institución no cuenta con un Departamento de Seguridad y Salud Laboral, así como el incumplimiento de los principios administrativos de seguridad y salud laboral. De ahí

que se propone la creación de un departamento integral en el área. Esta investigación, fue tomada como referencia debido a que la misma aporta conocimientos sobre la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral en el Instituto de la Policía del estado Aragua y orienta al investigador a la manera como debe funcionar la aplicabilidad de la LOPCYMAT en cualquier organización.

Los trabajos investigativos citados anteriormente constituyen un aporte valioso a la presente investigación, por el hecho que todos coinciden en que la correcta aplicación de la LOPCYMAT en las organizaciones es de suma importancia para el desarrollo de sus operaciones y la eficiencia en las mismas, logrando resguardar la integridad y salud de cada uno de los trabajadores de un centro de trabajo. Además, éstos constituyen una guía para la realización de la presente investigación, ya que, aportan información importante para su desarrollo.

Antecedentes históricos

El desarrollo de la seguridad se inició a fines del siglo XIX, cuando el estudio de aspectos ambientales y mecánicos a través de la ingeniería e higiene industrial obtuvo considerables éxitos al disminuir el ambiente inanimado de trabajo. Décadas después los expertos se percataron que a través de la capacitación y la supervisión involucrarían al personal en el esfuerzo preventivo de accidentes.

En los estudios realizados se denotaba que nueve de cada diez accidentes en el trabajo recaían en la inseguridad que presentaban algunos trabajadores al realizar su trabajo y es entonces que, después de varios estudios biológicos, psicológicos y de destrezas y habilidades se llega a la conclusión de que los accidentes en el trabajo no estaban determinados únicamente por características biológicas y psicológicas insuficientes sino por otras variables que situaban al accidente como una expresión o síntoma de mala adaptación, coincidente con un bajo rendimiento y una conducta inadecuada.

Asimismo, Zambrano (2011), destaca que:

La Seguridad Social como tal nace en Alemania como producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época. Inicialmente los trabajadores se organizaron en asociaciones de autoayuda solidaria, destacando las mutuales de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos. En este tiempo Alemania era gobernada por el Káiser Guillermo II, como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracteriza el Mensaje Imperial, de 17 de Noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial. (p. 8).

Es así y en virtud a todo lo anteriormente expuesto que, en 1905, se comienzan a dar los primeros pasos en Venezuela, cuando se crea un artículo especial sobre los riesgos profesionales en el Código de Política del Estado Táchira y se promulga la Ley de Minas en el año 1909. De ahí partió la creación de una Ley de Sociedades Cooperativas y una Ley de Talleres y Establecimientos Públicos que determinó las primeras normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917. Entre estas normas se encuentra la regularización de los días feriados.

Para el año 1920 se crea la primera Ley del Trabajo en Venezuela; ésta realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año 1936 con la promulgación de una nueva Ley del Trabajo sí se comenzaron a establecer verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes.

De igual manera, para el año 1944 se creó la Ley del Seguro Social Obligatorio donde se establecen indemnizaciones por enfermedades, maternidad (incluyendo permisos pre y post-natales), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y vejez a sobrevivientes, invalidez y paros forzosos.

Esta Ley de Seguros Sociales fue apoyada por otros organismos como el Ministerio del Trabajo y el Consejo Venezolano de Prevención de Accidentes que fue fundado en el año 1959 y cuyo objetivo principal era la estimulación y promoción de técnicas que ayudasen a la disminución de accidentes para crear un medio ambiente

de trabajo seguro para los empleados, obreros, visitantes y todas las personas que estuviesen en contacto con el medio ambiente de trabajo.

En el año 1955, se creó una sección en el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, a la cual se llamó Sección de Higiene Ocupacional, la cual estaba adscrita a la División de Ingeniería Sanitaria. Para el año 1963 es elaborado el Reglamento de la Ley del Trabajo y para el año 1967 se promulga la nueva Ley de Seguro Social Obligatorio. En el año 1968 se decreta el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, el cual tendría una vigencia de unos 5 años, habiendo sido reformado para el año 1973.

En el año 1974 entra en vigencia el Decreto Número 46 que fijaba las pautas de prevención de incendios. En este mismo año la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) realiza una intensa labor para la estandarización de las normas en materia de seguridad.

Con el fin de tener un marco legal que permitiera ejercer las normas de higiene y seguridad industrial y que sirviera de apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un medio ambiente de trabajo seguro y adecuado, se creó en el año 1986 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

La LOPCYMAT de fecha 18/07/1986 fue reformada en fecha 26/07/2005, según Gaceta Oficial N° 38.236, y está vigente actualmente en Venezuela. Esta reforma mantiene la vigilancia y control de las medidas de seguridad que los empleadores deben tener en beneficio de los trabajadores; además, impone al patrono una serie de obligaciones que deben cumplirse aunque no haya ocurrido un accidente de trabajo; ampara cooperativas, trabajadores a domicilio, conserjes, trabajadores domésticos, es decir, toda actividad laboral. Igualmente, fija cotizaciones mensuales sólo a cargo del patrono, además de regular todo lo relacionado con los derechos y deberes, tanto de los trabajadores como de los empleadores, así como también establece las normas y lineamientos que permiten garantizar a los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo condiciones de seguridad, salud y bienestar en el mismo.

También esta ley persigue que los trabajadores y trabajadoras tengan un ambiente de trabajo con condiciones seguras y saludables, donde se tome en cuenta la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional, reconocimiento de daños sufridos, y el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Establece además las sanciones por incumplimiento de la misma y todas las normas a seguir por accidentes de trabajo que ocurran con o sin culpa del empleador.

Es importante destacar que a la higiene y seguridad industrial también la apoyan leyes como la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (L.O.S.S.S), la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T) y hasta el Código Penal puede ser usado como medio de defensa o marco en la higiene y seguridad.

Asimismo, la higiene y seguridad está estrechamente ligada a los aspectos legales ya que nos encontramos con disposiciones existentes en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, así como tratados y convenios internacionales; el mismo sistema jurídico venezolano tiene normas que rigen condiciones aptas y medio ambiente de trabajo, siendo apoyadas todas estas leyes por las disposiciones que se puedan celebrar en las contrataciones colectivas de los empleados.

Bases teóricas

Los postulados teóricos sustentan las investigaciones y permiten esclarecer el tema en estudio, además de manejar conceptos orientados a evitar interpretaciones equívocas.

Las bases teóricas según Palella y Martins (2006), son “El soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones” (p. 67).

En consecuencia éstas permiten representar un sistema coordinado y coherente de conceptos para abordar el problema en estudio.

Tomando en consideración la bibliografía consultada, a continuación se detallan algunas bases conceptuales, opiniones y aportes de diversos autores, cuyas obras

tienen relación directa con la investigación planteada y a su vez permiten fundamentar la terminología empleada en la misma.

Seguridad social

La seguridad social se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las problemáticas socialmente reconocidas, como la salud, la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la seguridad social como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Objetivos de la seguridad social

La Seguridad Social Integral tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda y recreación que tiene todo ser humano.

La Seguridad Social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus

necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios.

En el Artículo 86 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela se establece que: “Toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y la protección ante las contingencias”, artículo además enmarcado dentro del capítulo referente a los derechos sociales y de las familias.

Asimismo los Artículos 83, 84 y 85 de la Constitución Nacional establecen el derecho a la salud y la creación de un sistema público nacional de salud integrado al sistema de seguridad social, en base a lo cual se enrumban los objetivos del Sistema de Seguridad Social.

En este orden de ideas, la seguridad en el campo laboral tiene como objetivos básicos según Ramírez (2008) los siguientes:

1. Evitar la lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes laborales hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
2. Reducción de los costos operativos de producción.
3. Mejorar la imagen de la empresa y, por ende, la seguridad del trabajador que así da un mayor rendimiento en el trabajo.
4. Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance y la disminución de los accidentes de trabajo, y las causas de los mismos.
5. Contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad que permita a la empresa desarrollar las medidas básicas de seguridad e higiene. (p. 38).

Principios fundamentales de la seguridad social

Moreno y García (2006), en su artículo denominado Sistema de Seguridad Social, señalan que la seguridad social integral se basa en los siguientes principios:

- a) Universalidad: Es la garantía de protección para todas las personas amparadas por esta Ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida.
- b) Solidaridad: Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema.
- c) Integralidad: Es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema.
- d) Unidad: Es la

articulación de políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo. e) Participación: Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el Sistema de Seguridad Social Integral. f) Autofinanciamiento: Es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible. g) Eficiencia: Es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios que esta Ley asegura sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente.

Salud y seguridad laboral

La salud y la seguridad laboral, según Mendiver (2001), citado por Espinoza (2007), establece:

Constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender entre otros a comprender tres sub áreas: salud, seguridad laboral y condiciones y medio ambiente de trabajo. Asimismo debe garantizar: (a) el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación; (b) la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud; (c) la protección de los trabajadores en su lugar de empleo y (d) un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores. (p. 106).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2001), en una de sus publicaciones señalan que:

La salud laboral tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga cumplir con lo indicado anteriormente, son necesarias la colaboración y la participación de los

empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, entre otros.

A menudo, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquéllos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se aborda la de la seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente también un lugar de trabajo saludable. Lo importante es que hay que abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad. En términos generales, la definición de salud y seguridad laborales que se ha dado abarca tanto la salud como la seguridad en sus contextos más amplios.

Importancia de la salud y la seguridad laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (1991):

El trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, ya sea una plantación, una oficina, un taller industrial, entre otros.

Así pues, los entornos laborales o los centros de trabajo deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede en el caso de muchos trabajadores. Hay que tomar en cuenta que todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud, como: polvos, gases, ruidos, vibraciones, temperaturas extremas., y que sus derechos se les violan al no tener un medio ambiente de trabajo con condiciones óptimas que les protejan su integridad y salud tanto física como mental.

Desafortunadamente, algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores y, de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral y, a menudo, jurídica de proteger a sus trabajadores. A causa de los riesgos y de la falta de atención que se prestan a la salud y a la seguridad, en todas las partes del mundo abundan los accidentes y las enfermedades profesionales.

En general, las actividades en materia de salud y seguridad laborales deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo.

Al respecto Chiavenato (2004), señala: "La salud del empleado se puede ver mermada por enfermedades, accidentes o estrés" (p. 391). Asimismo explica el autor que los gerentes deben asumir la responsabilidad de cuidar el estado general de salud de los empleados, incluido el bienestar psicológico.

Salud ocupacional

Según la Organización Internacional del Trabajo (1952), la salud ocupacional "Es el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas".

En consecuencia, las principales áreas de la salud ocupacional son: medicina del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial, ergonomía, factores psicosociales, riesgos, todas estas orientadas a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de los centros de trabajo, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud.

Medicina del trabajo

La medicina del trabajo busca de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en conclusión, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

En relación a la medicina ocupacional o del trabajo el Artículo 27 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT señala que se deben hacer exámenes periódicos a los trabajadores; en general, éstos pueden ser: examen pre-empleo, pre vacacional, postvacacional, de egreso y todos aquéllos pertinentes a la exposición de los factores de riesgo a los que se someta al trabajador.

Higiene ocupacional

Ramírez (2008), señala que la higiene ocupacional se ocupa de:

El medio ambiente laboral, y está estrechamente relacionada con reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo y que pueden ser causales de enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, incomodidades o ineficiencia entre los trabajadores, o entre los ciudadanos de la comunidad. (p. 87).

Plan general de seguridad

La seguridad como subsistema, es un sistema abierto, conformado por cuatro elementos básicos (personal, tarea, equipo y medio ambiente), y cuyo disfuncionamiento se traduce en accidentes.

De allí la importancia que las empresas posean un plan de estrategias que fijen las pautas a seguir para dar cumplimiento a la normativa legal y así evitar contingencias y/o emergencias que puedan poner en riesgo la vida de los trabajadores y la estabilidad jurídica y financiera de la empresa.

La normativa legal vigente en Venezuela, prevé en su sistema de seguridad social que los empleadores no expongan a los trabajadores a condiciones inseguras de trabajo; para ello norma en la LOPCYMAT lo relacionado a los deberes que aquéllos tienen para con los trabajadores del centro de trabajo y que son vitales para no infringir la ley y, en consecuencia, no ser sancionados por ello.

Tributos y contribuciones a la seguridad social

Actualmente, con la ampliación de la gama de tributos se encuentran las llamadas contribuciones de la seguridad social, las cuales consisten en una modalidad de tributación estrechamente vinculada a la responsabilidad social y son las llamadas “exacciones parafiscales”.

Es importante destacar que estas “exacciones o contribuciones parafiscales” son un gravamen especial, fruto de la soberanía fiscal del Estado que se cobra de manera obligatoria a un grupo, gremio o colectividad, cuyos intereses o necesidades se satisfacen con los recursos recaudados, pudiéndose imponer a favor de entes públicos, semipúblicos o privados que ejerzan actividades de interés general, con la particularidad que tales recursos no entran al presupuesto nacional y pueden ser administrados tanto por entes públicos como por personas de derecho privado. Dentro de sus características podemos resaltar las siguientes: Obligatoriedad, singularidad, destinación específica; además, estos recursos son públicos, de carácter excepcional.

Es importante destacar que la “extrafiscalidad” se refiere al conjunto de tributos cuyo fin primordial no es recaudar, sino cumplir con otros objetivos constitucionalmente previstos, tales como moralidad pública, salud de las personas, uso racional del territorio, estímulo o desestímulo a ciertas actividades económicas y distribución de la riqueza, entre otros.

A diferencia de lo mencionado, la “parafiscalidad” conlleva al carácter excepcional de las exacciones parafiscales, frente a los principios de legalidad presupuestaria y de unidad de caja. Aquí el Estado impone el pago obligatorio de la contribución y ejerce su poder coercitivo para la recaudación y destinación del recurso. Ellas nacen debido a la obligatoriedad del Estado moderno de cubrir sus necesidades.

La clasificación de las contribuciones parafiscales en Venezuela puede ser dividida entre los diferentes sectores, a saber:

Cotización al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT).

Cotización al Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, contemplada en la Ley de ese Régimen (LRPVH), tomando en consideración que la “Sentencia de la Sala Constitucional que interpreta la normativa que define al Fondo de Ahorro Obligatorio de Vivienda, de acuerdo a los principios de progresividad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de interpretación más favorable al trabajador, y considera que los aportes al Fondo de Ahorro Obligatorio de Vivienda, como parte del régimen prestacional de vivienda y hábitat y del sistema de seguridad social, no se adecuan al concepto de parafiscalidad y por tanto no se rigen bajo las normas del derecho tributario”.

Cotización del Régimen Prestacional de Empleo, contenida en la Ley de ese Régimen (LRPE).

Cotización al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

Los aportes patronales y laborales al Instituto Nacional de Educación y Capacitación Socialista (INCES).

Aporte establecido en la Ley Orgánica de Drogas a las empresas a partir de 50 trabajadores, destinado al Fondo Nacional Antidrogas. (LOD).

Aporte de las personas jurídicas fabricantes o importadores de bebidas alcohólicas, tabaco y sus mezclas, en función de responsabilidad social y en atención

a los daños potenciales que produce el consumo de esas sustancias, para financiar el fondo parafiscal administrado por el Fondo Nacional Antidrogas.

Aporte establecido en la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación entregado al FONACIT: aplicado a todas aquellas personas jurídicas o entidades privadas o públicas, domiciliadas o no en Venezuela, que hayan obtenido ingresos brutos anuales superiores a Cien Mil Unidades Tributarias (100.000 UT).

Aporte al Fondo Nacional del Deporte: Permite el financiamiento de proyectos para la masificación de la actividad deportiva en el país y el cual deben pagar las empresas públicas y privadas que obtengan ganancias anuales superior al 1%, lo que equivale a 30 mil unidades tributarias.

En virtud a lo anterior y a la cotización a la que se refiere la LOPCYMAT tenemos que la misma prevé en su Artículo 7 lo siguiente:

...Las cotizaciones correspondientes a este Régimen Prestacional, estarán a cargo exclusivo del empleador o empleadora, la cooperativa, u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, según sea el caso, quienes deberán cotizar un porcentaje comprendido entre el cero coma setenta y cinco por ciento (0,75%) y el diez por ciento (10%) del salario de cada trabajador o trabajadora o del ingreso o renta de cada asociado o asociada a la organización cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio...

En consecuencia esta Ley prevé la cotización sólo a cargo del empleador entre el 0,75% y el 10%, por cada trabajador que tenga la empresa, lo que se calculará según el grado de riesgo que le sea asignado a la misma. Cotización que según lo define la LOPCYMAT en su Artículo 95, será realizada de la siguiente manera:

...El monto de las primas que se debe pagar por los empleados de una empresa se establecerá multiplicando el total de salarios por el grado de riesgo que se ha asignado a la empresa y por un factor constante igual a cinco coma trescientos setenta y cinco (5,375), dividido entre diez mil (10.000)...

Es importante hacer notar que hasta que sea creada la Tesorería de Seguridad Social prevista en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, los empleadores deberán continuar cotizando al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en los términos establecidos en la Ley del Seguro Social y en la LOSSS, y los afiliados continuarán recibiendo las prestaciones contempladas en esa legislación.

El trabajo

De acuerdo a lo que señala Ramírez (2008), el trabajo es “El resultado de una serie de factores que se inicia en la necesidad de producir, adquirir o vender algo” (p. 97).

En consecuencia, trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con el fin de producir riqueza y desarrollo para la humanidad.

Asimismo, en el Diccionario Enciclopédico Larousse (2008), se evidencia que el trabajo es: “Una actividad que requiere un esfuerzo físico o intelectual y además es aquel que realiza una persona de manera continua para ganar dinero” (p. 991).

Accidentes de trabajo

Según la LOPCYMAT en su Artículo 69, los accidente de trabajo:

...Son todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias...

Este artículo señala específicamente que se considera accidente de trabajo la resultante de una acción que pudo ser determinada o sobrevenida y denota muy claramente que se considera accidente de trabajo cuando éste se produzca por el hecho o con ocasión del mismo, es decir, bien sea que el trabajador esté realizando su

actividad laboral o esté en curso o trayecto a realizar la misma conocida ésta como jornada In Itinere. Esta jornada In Itinere es el trayecto del trabajador hacia o desde su centro de trabajo, durante su recorrido habitual. En consecuencia debe existir concordancia cronológica y topográfica en el recorrido, salvo que utilice otro por razones no imputables al trabajador, para que pueda considerarse cualquier eventualidad como accidente de trabajo.

Características de un accidente de trabajo

1. Pueden o no ocasionar heridas, daño físico o químico a una estructura animada o inanimada.
2. Implica un acontecimiento en determinado tiempo y lugar, con resultados inesperados.
3. Interrumpe o interfiere el avance adecuado de la actividad o proceso de producción.
4. Genera un contacto físico: Persona/Objeto, Persona/Superficie, Objeto/Superficie, Objeto/Medio Ambiente o Persona/Medio Ambiente.
5. Son complejos, raramente implica una sola causa, son multicausales.

Causas de los accidentes de trabajo

Causas humanas directas: (Actos inseguros): Acción inmediata o falta de acción, propia o de otras personas, que producen el accidente. Para Ramírez (2008), el acto inseguro es “Una transgresión de un procedimiento aceptado como seguro, el cual provoca determinado tipo de accidente” (p. 185).

Causas humanas indirectas: (Factor personal inseguro): Condiciones mentales, emocionales, físicas u otras, que contribuyen a que la persona actúe en forma insegura. Muchas de estos factores están o forman parte del trabajador internamente, ya sea por apego a ellas, hereditarias o condicionadas por mucho tiempo. En este caso

podríamos mencionar como factor personal inseguro: actitud impropia, desobediencia intencional, descuido, nerviosismo, carácter violento y entre otros que conllevan a que se produzcan accidentes de trabajo.

Causas directas del medio ambiente: (Condiciones inseguras): Es el alrededor físico que contribuye al accidente: Herramientas, máquinas, materiales, productos, estructuras de la planta, estructura de los equipos, iluminación, ruido, vibraciones, ventilación, desorden y falta de limpieza, entre otros, que ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores de un centro de trabajo.

Causas indirectas del medio ambiente: (Condiciones climatológicas): Son las condiciones ambientales y meteorológicas de la naturaleza, tales como: lluvia, tormentas, calor, sol muy intenso, oscuridad, vientos con proyecciones de partículas de polvo, entre otros, en las cuales están obligados a trabajar.

Consecuencias de los accidentes de trabajo

Para el trabajador: pérdida parcial de su salario, dolor físico, incapacidad permanente, reducción de su potencia como trabajador y complejos derivados de las lesiones.

Para la familia: Angustia, futuro incierto por limitación económica, gastos extras durante la recuperación del trabajador.

Para la empresa: costos directos e indirectos.

Para la Nación: menor ingreso.

Para el material: inutilización.

Para el equipo: daños y costos de reparación.

Para el tiempo: aumento de costos.

Para la tarea: retrasos, calidad deficiente, menor producción.

Para el entorno: Mala imagen.

Riesgos laborales

Los riesgos laborales se producen en sitios de trabajo a través de accidentes y enfermedades profesionales que pueda sufrir cualquier trabajador, los cuales traen como consecuencia una invalidez temporal o permanente dependiendo de qué grave es el accidente. Las enfermedades profesionales son a las que están expuestos los trabajadores por realizar sus actividades laborales.

En cuanto, a los riesgos laborales Aisa y Colab (2000), expresan que “se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (p. 76).

Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valoraran conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad o magnitud del mismo.

En tal sentido, se entiende por riesgo laboral grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En consecuencia, se está en situación de riesgo grave e inminente cuando: (a) existe una probabilidad racional de que el riesgo se materialice o concrete de modo efectivo, (b) la materialización se aprecie inmediata, y por tanto, difícilmente evitable en un corto lapso de tiempo y, (c) se puedan derivar o resultar daños graves (inmediatos o diferidos en el tiempo). En el caso de este tipo de riesgo la LOPCYMAT obliga al patrono a informar, lo antes posible a todos los trabajadores afectados, de la existencia del riesgo y de las medidas de protección a adoptar; esto generalmente se hace con una notificación de riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Factores de riesgo

Méndez (2007) citado por Bacha y López (2011), plantea que "es indispensable realizar un diagnóstico organizacional y determinar en los lugares de trabajo los riesgos físicos, químicos, biológicos, disergonómicos, psicosociales y

meteorológicos, utilizando las herramientas y los métodos más adecuados de identificación sistemáticos y sistémicos" (p. 420).

En consecuencia, los factores de riesgo se enmarcan dentro de:

1. Condiciones ambientales peligrosas.
2. Actos inseguros.
3. Riesgo por incendio y explosión.
4. Riesgo eléctrico.

En este sentido, Ramírez (2008) reseña la relación entre los elementos y factores que intervienen en un accidente a saber:

Cuadro 1

Relación entre los elementos y factores que intervienen en un accidente

Elementos del Sistema	Factores de Incidencia en el Accidente	Elementos en la secuencia del Accidente
Ambiente, material y equipo	Condición Insegura: Zonas de trabajo sin protección, falta de alumbrado, entre otros.	Condición insegura Agente ↓
Individuo	Defectos personales: Psicológicos, patológicos.	Factor Personal Inseguro ↓
Tarea	Acto Inseguro: Actitud contraria a las normas y procedimientos.	Acto Inseguro ↓
Entorno	Atavismo y Medio Ambiente: Costumbres, hábitos, estereotipos, condición económica, entre otros.	Accidente

Fuente: Ramírez (2008)

Como se evidencia en el cuadro anterior, son varios los factores que inciden para que se produzca un accidente de trabajo. Es por ello, muy importante el estudio de la LOPCYMAT y su correcta aplicación, así como de toda la normativa legal vigente en Venezuela en materia de seguridad y salud laboral, por cuanto reguardan la salud e integridad física y mental de los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo.

Tipos de riesgo laborales

Riesgos objetivos: 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. Por ejemplo: implementos de seguridad y seguros indemnizatorios.

Riesgos subjetivos: Surge con la nueva ley. El patrón es responsable por haber creado el riesgo y la responsabilidad se amplía hasta a las empresas colaterales. Esas responsabilidades están orientadas a tres áreas:

Solidaridad empresarial

Solidaridad social

Solidaridad con el trabajador

En consecuencia, los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores son:

Riesgos disergonómicos: Se refieren a la postura que mantenemos mientras trabajamos. No obstante, Rondón (2011), señala que: “Estos son cuando la persona tiene que adaptarse a la labor a desarrollar porque por lo general la ergonomía es adaptar los trabajos a las posibilidades fisiológicas del obrero” (p. 11).

Riesgos psico sociales: Es todo aquel que se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, entre otros, pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, estrés.

Riesgos físicos: Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones, las vibraciones, entre otros, que puedan producir daños a los trabajadores.

Riesgos mecánicos: Son aquellos que, en caso de no ser controlados adecuadamente, pueden producir lesiones corporales tales como cortes, abrasiones, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos o proyectados, atrapamientos, aplastamientos, quemaduras, entre otros.

Riesgos químicos: Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias o asfixias, entre otros.

En virtud a lo anterior, Rondón (2011), señala que el riesgo químico:

Es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a un agente químico, la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades. Los productos químicos tóxicos también pueden provocar consecuencias locales y sistémicas según la naturaleza del producto y la vía de exposición. En muchos países, los productos químicos son literalmente tirados a la naturaleza, a menudo con graves consecuencias para los seres humanos y el medio natural. Según de qué producto se trate, las consecuencias pueden ser graves problemas de salud en los trabajadores y a la comunidad y daños permanentes en el medio natural. (p. 34).

Riesgos radioactivos: Marcano (2010), señala que:

La radiactividad o radioactividad es un fenómeno físico por el cual algunos cuerpos o elementos químicos, llamados radiactivos, emiten radiaciones que tienen la propiedad de impresionar placas fotográficas, ionizar gases, producir fluorescencia, atravesar cuerpos opacos a la luz ordinaria, entre otros.

Debido a esa capacidad, se les suele denominar radiaciones ionizantes. En resumen, es un fenómeno que ocurre en los núcleos de ciertos elementos inestables, que son capaces de transformarse o decaer, espontáneamente, en núcleos atómicos de otros elementos más estables.

Riesgos biológicos: Se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos. Los agentes biológicos con capacidad infecciosa pueden ser diversos: virus, bacterias, parásitos, hongos o esporas, toxinas, endotoxinas, cultivos celulares, entre otros. Para que este contacto se produzca debe existir una vía de transmisión, que permita que el agente entre en contacto con el órgano o sistema donde el agente en cuestión puede causar daño.

Ergonomía

Estudia el sistema hombre-máquina, tratando de conseguir un óptimo funcionamiento entre sí, para que las condiciones de trabajo del hombre sean las más adecuadas y seguras en la prevención de la salud, de la integridad física y del exceso de fatiga.

El Consejo de la International Ergonomics Association (IEA) que agrupa a todas las sociedades científicas a nivel mundial estableció desde el año 2000 la siguiente definición, que abarca la interdisciplinariedad que fundamenta a esta disciplina: Ergonomía (o Factores Humanos) es:

La disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los elementos de un sistema, y la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos de diseño para optimizar el bienestar humano y todo el desempeño del sistema.

En este sentido, Ramírez (2008) destaca que la ergonomía como ciencia es: “la disciplina metódica y racional con miras a adaptar el trabajo al hombre y viceversa, mediante la interacción o comunicación intrínseca entre el hombre, la máquina, la tarea y el entorno, que configura el sistema productivo de toda empresa” (p. 67).

Para que se cumpla el cometido de la ergonomía se deben adecuar los equipos con los cuales trabajará el empleado en función de sus características fisiológicas y psicológicas, con el fin de adaptar el equipo a la tarea del trabajador, aumentando de esta manera la productividad y evitando en la medida posible situaciones o causas potenciales de accidentes.

Programa de seguridad y salud en el trabajo

Según la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008):

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo forma un eje transversal para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, como un instrumento de dominio del colectivo que responda a la realidad social, laboral, política y económica; donde el papel activo y protagónico debe ser de las trabajadoras y los trabajadores, traducido en una construcción colectiva, que responda a la integración de los conocimientos, a fin de lograr la unidad de criterios y la consecución de sus objetivos, rompiendo de esta manera con esquemas o paradigmas de trabajo, todo esto bajo el auspicio directo y constante del Estado venezolano en su política de desarrollo de una sociedad más justa.

Según la Organización Mundial de la Salud (2001) "Un programa de seguridad consiste en numerosos individuos que llevan a cabo muchas actividades con el fin de crear un medio seguro dentro de una organización".

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2001), señala que los programas de seguridad y salud:

Deben estar diseñados para lograr su propósito de dos maneras, el primer enfoque es crear un ambiente y aptitudes psicológicas que promuevan la seguridad, los accidentes se pueden reducir cuando los trabajadores piensan de manera consciente en la seguridad, esta actitud debe impregnar a las operaciones de la empresa y es crucial la existencia de una fuerte política de la compañía que ponga de relieve la seguridad y la higiene, es importante crear conciencia acerca de la seguridad, no sería justo que el error de una persona le cueste la vida. (p. 205).

De lo anteriormente indicado se puede afirmar que los programas de seguridad y salud implican una serie de objetivos y metas que se deben alcanzar para así garantizar a los trabajadores y trabajadoras de cualquier centro de trabajo condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

Es importante indicar que estos programas de seguridad y salud los prevé la LOPCYMAT como un deber que tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el centro de trabajo.

En consecuencia el Artículo 82 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT hace referencia al contenido del programa de seguridad y salud los mismos deben ajustarse a la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) promulgada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social en el año 2008. Dicha norma establece con detalle cómo debe realizarse un programa de seguridad y salud en el trabajo.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el Artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo promulgada en el año 1986.

En mayo de 2002 el Instituto, recibe apoyo del Ejecutivo Nacional, para lo cual se procede al nombramiento de un nuevo presidente del organismo y se da inicio al diseño del proceso de reactivación de la salud ocupacional en Venezuela, acción de desarrollo institucional que permitirá el diseño y ejecución de una política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laborales y la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras, con un criterio integral acorde con las exigencias del mundo laboral actual para el control y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Reseña histórica

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, fue creado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, según Gaceta Oficial Número 3.850 de fecha 18 de julio de 1986.

Misión

Institución comprometida con el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras.

Visión

El Instituto estará orientado a ser una institución científica técnica del estado venezolano, especializada en la prevención de riesgos y el análisis de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, reconocida por su capacidad técnica y calidad de servicio de sus empleados.

Funciones generales

1. Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas.
2. Prestar asistencia técnica a empleadores y trabajadores.
3. Substanciar informes técnicos.
4. Promocionar, educar e investigar en materia de salud ocupacional.

Funciones asignadas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley de Sistema de Seguridad Social.

1. Ejecutar la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad en el trabajo.
2. Asesorar a empleadores y trabajadores en el área de la salud ocupacional.
3. Dictar las normas técnicas que regulen la materia.
4. Aplicar sanciones a los que violen la ley en esta materia.
5. Gestionar el nuevo régimen de seguridad y salud en el trabajo.

Bases legales

La realización de esta investigación tiene su fundamentación legal en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los convenios internacionales, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento Parcial de la Ley de Prevención en el Trabajo, Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y en las normas técnicas y normas COVENIN.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), contiene en los artículos 19 y 23 aspectos vinculados con la seguridad social, en los cuales se establece que los tratados internacionales suscritos y ratificados por nuestro país tienen prioridad en su aplicación respecto al derecho interno. Venezuela ha suscrito varios convenios en materia de seguridad social, entre ellos: el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social; el Tratado Iberoamericano de Seguridad Social; Instrumento Andino de Seguridad Social y su Reglamento; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Artículo 83 señala:

...La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que lo establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República...

En efecto todo ciudadano tiene el derecho a la salud y es obligación del Estado promoverlo para lograr una calidad de vida digna. Por lo tanto, toda persona tiene el deber de cumplir con las normas sanitarias y saneamientos establecidos en la ley.

De igual forma el Artículo 86 indica:

...Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines...

Por consiguiente y en relación al artículo anterior, la seguridad social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos, a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Es un sistema de seguros perteneciente al Estado que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las persona impedidas por enfermedad o por accidente.

Por otra parte los Artículos 87 y 89 de la misma Constitución señalan:

Artículo 87: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

El Artículo constitucional comentado establece, pues, que todo patrono debe ofrecer una seguridad adecuada, higiene y ambiente de trabajo digno para sus trabajadores.

Artículo 89:

...El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. 4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno. 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social...

El artículo constitucional, resumiendo, establece que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado, y para ello la ley dispondrá lo necesario a fin de mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la seguridad social como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

La Organización Internacional del Trabajo es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento “del mundo real” sobre empleo y trabajo.

En consecuencia, siendo que Venezuela forma parte de esta Organización, podemos considerar al menos, uno de estos convenios, a saber:

Convenio 102 OIT sobre la seguridad social (Norma Mínima) de 1952

Establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir: asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

Para garantizar que el convenio pueda aplicarse cualesquiera sean las circunstancias nacionales, el mismo ofrece a los estados la posibilidad de su ratificación, aceptando al menos tres de las nueve ramas y posteriormente, acatando las obligaciones derivadas de otras ramas, con lo que se permite alcanzar progresivamente todos los objetivos en él establecidos.

El nivel de prestaciones mínimas puede determinarse en relación con el nivel salarial del país de que se trate. Pueden preverse, asimismo, excepciones temporales para aquellos países cuya economía y cuyos servicios médicos estén insuficientemente desarrollados, permitiéndoles, de este modo, restringir el ámbito de aplicación del convenio y la cobertura de las prestaciones otorgadas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

El Artículo 43 señala la responsabilidad objetiva del patrono o patrona; a tal efecto indica:

...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, 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...

De la misma forma el artículo 44 hace referencia a la participación en salud y seguridad por parte de los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud laboral a saber:

...Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo...

Los artículos 71 y 72 hacen referencia a la suspensión de la relación de trabajo y los supuestos de dicha suspensión, así:

Artículo 71: ...La suspensión de la relación de trabajo, no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora...

Artículo 72

...La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:
a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses. b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación

del servicio durante un período que no exceda los doce meses. c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad. d) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar. e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley. f) La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria. g) El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes. h) La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés. i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días...

Señala, en consecuencia estos artículos además de otros, a las enfermedades y accidentes laborales como supuestos de la suspensión de la relación de trabajo, tomando en cuenta que estos no ponen fin a la relación laboral existente entre el patrono o patrona y el trabajador o trabajadora.

Finalmente, en el Artículo 156 se determina en cuanto a las condiciones de trabajo:

...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 respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral...

El artículo de la ley, en consecuencia, establece la obligación del empleador de tomar las medidas necesarias para que el centro de trabajo proporcione condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, garantizándole su integridad física y mental.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002

Objeto

Artículo 1:

...La presente Ley tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por Venezuela...

El 30 de Diciembre del 2002 fue aprobado por la Asamblea Nacional la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Gaceta Oficial N° 37600, la que reemplazaría la actual Ley de IVSS, la cual es más amplia dándole cobertura total en cuanto a la seguridad social del ciudadano implementando medidas de ajuste estructural generalmente orientadas por objetivos como el mejoramiento de los servicios de salud. Hoy día, lejos de concluir, el proceso de reforma de la seguridad social en Venezuela se encuentra prácticamente paralizado, pues todavía no se ha clarificado cuál será el modelo que finalmente se adoptará.

La presente ley que, aunque ya fue aprobada, aún no entra en vigencia en nuestro país; se divide en varios sub sistemas, a saber:

1. Subsistemas de pensiones.
2. Subsistemas de salud.
3. Subsistemas de paro forzoso y capacitación laboral.
4. Subsistemas de vivienda y política habitacional.
5. Subsistema de recreación.

El sistema de seguridad social ha abarcado, de manera insuficiente, todos los subsistemas de estudio de la Asamblea Nacional mencionados anteriormente, de los cuales el subsistema de vivienda es atendido de manera atomizada e imperfecta por

otros entes del Estado y con otras leyes, entre las cuales podemos mencionar la Ley de Política Habitacional.

Por esta razón se requiere que la nueva Ley de Seguridad Social abarque los cinco subsistemas de estudio creados por la Asamblea Nacional para, así, atender de manera cabal e integral lo expresado en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Ahora bien en cuanto al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo señala la L.O.S.S.S.:

Artículo 94:

...Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo...

En cuanto a pensiones e indemnizaciones por accidentes y enfermedades de origen ocupacional señala el artículo 96:

...Las pensiones por discapacidad parcial o total permanente y gran discapacidad, las pensiones de viudedad y orfandad, así como los gastos funerarios causados por el fallecimiento del trabajador o pensionado y las indemnizaciones por ausencia laboral causada por discapacidad temporal, todas ellas debido a enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, serán financiadas con cotizaciones del empleador en los términos, condiciones y alcances que establezca la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo...

Es importante destacar que el Estado venezolano tarde, o temprano, va a tener que analizar su situación en materia de seguridad social y buscar una forma efectiva de solventar todos los inconvenientes por los que está atravesando, ya que su situación se acrecienta día a día al igual que la población del país. Sería muy sabio, por lo tanto, que se aplicara correctamente esta Ley del Sistema de Seguridad Social ya que, daría grandes avances al país y los trabajadores y trabajadoras estarían más protegidos.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (LOPCYMAT).

Esta Ley abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores e igualmente, establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. El objeto de la presente ley es, según su Artículo 1:

...1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. 4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa. 5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. 6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia...

Señala el artículo 4 que esta ley es aplicable a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República y, en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley (las Fuerzas Armadas). Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería.

Además, quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de la presente Ley.

La normativa de la LOPCYMAT en su Artículo 15 señala que los entes de gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

1. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional.

2. El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional.

El artículo 39 expresa que los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio o mancomunado de seguridad y salud en el trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta ley. En consecuencia, los mismos estarán en la obligación de tener un servicio o plan de seguridad y salud en el centro de trabajo.

El Artículo 41 señala que 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 presente ley, su reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

En consecuencia se elegirán, según el artículo 56 del Reglamento Parcial de la Ley de Seguridad Social, los siguientes:

Cuadro 2
Elección de delegados de prevención

Número de trabajadores y trabajadoras	Número de delegados y delegadas de prevención	Número de representantes del patrono o patrona
Hasta diez (10) trabajadores y trabajadoras.	Uno (1)	Uno (1)
De once (11) hasta cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras.	Dos (2)	Dos (2)
De cincuenta y un (51) hasta doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras.	Tres (3)	Tres (3)
De doscientos cincuenta y un (251) hasta quinientos (500) trabajadores y trabajadoras.	cuatro (4)	cuatro (4)
De quinientos y un (501) trabajadores y trabajadoras en adelante.	cinco (5)	cinco (5)

Fuente: LOPCYMAT ART. 41 Y RGL. LOPCYMAT ART. 56

Asimismo, la LOPCYMAT indica que una vez elegido los delegados de prevención se debe constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral siendo éstos los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformados por los delegados o delegadas de prevención, por una parte y por el empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención.

Deberes de los empleadores

Según el artículo 56 de la LOPCYMAT, 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:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar 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.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
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.
6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.
7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y 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 planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.
9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad

productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras. 10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona. 11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos. 12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. 13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca. 14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle. 15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

En cuanto a la capacitación de los trabajadores y trabajadoras el artículo 58 indica:

...El empleador o empleadora, el o la contratante o la empresa beneficiaria según el caso adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su labor, los trabajadores y trabajadoras a que se refiere el artículo anterior reciban información y capacitación adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios o medidas para prevenirlas....

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que según el artículo 59 de la LOPCYMAT señala:

...1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales. 2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de

trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía. 3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo. 4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional. 5. Impida cualquier tipo de discriminación. 6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo. 7. 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...

En cuanto a la ergonomía en el trabajo, el artículo 60 indica que el empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.

De la misma forma el artículo 61 muestra que toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley.

Es importante destacar el que el artículo 62 señala que el empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan:

...1. La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo. 2. La evaluación de los niveles de inseguridad de las

condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia 3. El control de las condiciones inseguras 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...

Accidente de trabajo según LOPCYMAT

Se entiende por accidente de trabajo de acuerdo a lo que señala el artículo 69 de la LOPCYMAT:

...Todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo: 1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias. 2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo. 3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido. 4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior...

Enfermedad ocupacional según LOPCYMAT

De acuerdo a lo especificado por esta Ley en su artículo 70:

...Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales

como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes...

Obligación de informar accidentes de trabajo

El artículo 73 señala que el empleador o empleadora debe informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato.

La declaración formal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales deberá realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

El deber de informar y declarar los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales será regulado mediante las normas técnicas de la presente ley.

Responsabilidades administrativas establecidas en la LOPCYMAT

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

1. Responsabilidades administrativas.
2. Responsabilidades penales.
3. Responsabilidades civiles.

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”.

De acuerdo al 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 normas legales y reglamentarias en materia de seguridad

y salud laboral sujetas a su responsabilidad; éstas se clasificarán en leves, graves y muy graves:

Las infracciones leves en virtud a lo que señala el artículo 118 de la LOPCYMAT serán aquellas por las cuales se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

...1. No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras solicitada por los delegados o delegadas de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. 2. No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. 3. No lleve un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. 4. No consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. 5. Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. 6. No imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. 7. No colocar de forma pública y visible en el centro de trabajo los registros actualizados de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales...

El artículo 119 de la LOPCYMAT describe cuáles son las infracciones consideradas como graves en materia de seguridad y salud y refiere que se sancionará

al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto. Entre éstas tenemos:

...1. No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. 2. No presente oportunamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. 3. 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. 4. No conceda licencia remunerada a los delegados o delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas...

Dentro de las infracciones muy graves tenemos que el artículo 120 de la LOPCYMAT señala que se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto, entre otras, por las siguientes condiciones:

...1. No organice, registre o acredite un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento. 2. No asegure el disfrute efectivo del periodo de vacaciones remunerado por parte de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con la ley. 3. No asegure el disfrute efectivo del descanso de la faena diaria, de conformidad con la ley...

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial n° 38.596 de fecha 03 de enero de 2007

El artículo 10 señala que se entiende por medio ambiente de trabajo:

...1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las

excepciones que establece la Ley. 2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias. 3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas...

El artículo 11 hace referencia a las condiciones de trabajo; al respecto, señala:

...1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. 2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste...

Asimismo, señala qué son según el artículo 12 condiciones inseguras e insalubres, a saber:

Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

...1. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación. 2. No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial. 3. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud. 4. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras. 5. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 6. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. 7. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras...

De la política y programa de seguridad y salud en el trabajo

Según el Artículo 80:

...Toda empresa, establecimiento, explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, este Reglamento y las normas técnicas que se dicten al efecto...

Elaboración de la política y programa de seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo al artículo 81, el Proyecto de Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser elaborado por el servicio de seguridad y salud en el trabajo, con la participación y consulta previa al comité de seguridad y salud Laboral.

El servicio de seguridad y salud en el trabajo presentará el proyecto a consideración del comité de seguridad y salud laboral para su aprobación o negativa. Esta negativa deberá ser respaldada, indicando aquellos aspectos que deben ser modificados.

En caso de ser aprobado, el patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, y el servicio de seguridad y salud en el trabajo deberán presentarlo a consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación o negativa.

La eventual negativa también deberá ser respaldada, indicando aquellos aspectos que deben ser modificados.

Contenido del programa de seguridad y salud en el trabajo

El artículo 82 señala el contenido que debe tener el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, según se detalla seguidamente:

...1. Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios). 2. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes. 3. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo: a. Información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas. b. Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo. c. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos. d. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras. e. Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable. f. Dotación de equipos de protección personal y colectiva. g. Atención preventiva en salud ocupacional. h. Planes de contingencia y atención de emergencias. i. Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan. j. Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. k. Las demás que establezcan las normas técnicas. 4. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos...

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo Gaceta Oficial N° 1.631 extraordinario de fecha 31 de diciembre de 1973

Todo patrono está obligado a dar a conocer a sus trabajadores los riesgos a que se exponen al trabajar y las medidas que puedan prevenir accidentes, a saber:

Artículo 2: “Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención”.

Comisión Venezolana de Normas Industriales (1958)

La Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), es el organismo encargado de programar y coordinar las actividades de normalización y calidad en el país. Para llevar a cabo el trabajo de elaboración de normas, la COVENIN constituye Comités y Comisiones Técnicas de Normalización, donde participan organizaciones gubernamentales y no-gubernamental relacionado con un área específica:

Norma Venezolana Iluminancias en Tareas y Áreas de Trabajo (2249-91): Esta Norma establece los valores de iluminación media en servicio recomendados como

iluminación normal, para la obtención de un desempeño visual eficiente en las diversas áreas de trabajo y para tareas visuales específicas bajo condiciones de iluminación artificial.

Norma Venezolana Calor y Frio, Límites Máximos Permisibles de Exposición en Lugares de Trabajo (2254:1995): Se refiere a los límites máximos permisibles a las exposiciones al calor y frío en los lugares de trabajo. El método para la evaluación del calor en el lugar de trabajo, mediante el índice TGBH (Temperatura de Globo y de Bulbo Húmedo). Los límites de exposición máxima diaria al frío en situaciones de trabajo. La evaluación del efecto calor sobre la persona expuesta durante un periodo representativo de su actividad.

COVENIN 2237-89 ropa, equipos y dispositivos de protección personal. Selección de acuerdo al riesgo ocupacional. Medición de las condiciones ambientales en el lugar de trabajo: equipo o instrumentos. Esta Norma establece la selección del tipo de ropa, equipos y dispositivos de protección personal a utilizar por los trabajadores de acuerdo al riesgo ocupacional para evitar o disminuir los factores que directamente o indirectamente puedan afectar su integridad física. Para los riesgos no contemplados en esta Norma, la selección del tipo de ropa, equipos y dispositivos, deben regirse por las normas internacionales correspondientes.

Éstas son algunas de las normas que tienen actualmente aplicabilidad en nuestro país, pero esto solo es una referencia de lo que tratan las mismas, aunque hay muchas más que son aplicables a la seguridad y salud laboral.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).

Esta Norma tiene como objetivo establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un programa de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en cada empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, el cual sea específico y adecuado a procesos de trabajo, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, de

conformidad a lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

También, busca establecer mecanismos para la participación activa y protagónica de las trabajadoras y los trabajadores en las mejoras, así como para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Esta Norma Técnica establece los requisitos mínimos para diseñar, elaborar, implementar y evaluar un programa de seguridad y salud en el trabajo, el cual garantizará a las trabajadoras y los trabajadores de cualquier centro de trabajo, con especial énfasis en aquellos más vulnerables a los procesos peligrosos (embarazadas, personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes trabajadores, personas con VIH o SIDA, entre otros), condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

Definición de términos básicos

Accidente de trabajo: Todo suceso que produzca en la trabajadora o el trabajador una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Actividad: Es la intervención del ser humano que opera interactuando entre objetos y medios de trabajo; es decir, la inversión física e intelectual de la trabajadora o el trabajador, que incluye las tareas con su conjunto de operaciones y acciones realizadas, para cumplir con la intención de trabajo, donde existe la interacción dinámica con el objeto que ha de ser transformado y los medios (herramientas, máquinas, equipos, entre otros) que intervienen en dicha transformación.

Contingencia: Es un evento súbito donde existe la probabilidad de causar daños a personas, el ambiente o los bienes, considerándose una perturbación de las actividades normales en todo centro de trabajo, establecimiento, unidad de

explotación, empresas, instituciones públicas o privadas y que demanda una acción inmediata.

Cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo: Es el conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como colectivas, que determinan el comportamiento con respecto a la gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de una organización y que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional.

Delegada o delegado de prevención: Es el o la representante de las trabajadoras y los trabajadores, elegido o elegida entre éstos, por medios democráticos; con atribuciones y facultades específicas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien será su representante ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo.

Empleadora o empleador: Se entiende por empleadora o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadoras o trabajadores, sea cual fuere su número.

Enfermedad ocupacional: Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio, en el que la trabajadora o el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Ergonomía: Es la disciplina que se encarga del estudio del trabajo para adecuar los métodos, organización, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo, a las características (psicológicas, cognitivas, antropométricas) de las trabajadoras y los trabajadores, es decir, una relación armoniosa con el entorno (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (las trabajadoras o los trabajadores).

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que no implica daños a la salud, pero que interrumpe el curso normal de las actividades y que pudiera implicar daños materiales o ambientales.

Lesiones: Efectos negativos en la salud por la exposición en el trabajo a los procesos peligrosos, condiciones peligrosas y condiciones inseguras o insalubres, existentes en los procesos productivos.

Medio ambiente de trabajo: Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas. Asimismo, son las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer, condicionando la calidad de vida de las trabajadoras o trabajadores y la de sus familias. Igualmente, se entienden por aquellos espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

Norma sublegal: Es el conjunto de normas y principios constitucionales que rigen la tributación. La ley o norma sub-legal violatoria de tales preceptos, resulta fulminada de nulidad.

Programa de seguridad y salud en el trabajo: Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional.

Riesgo: Es la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales, o a ambos.

Trabajadora o trabajador: Es toda persona natural que realiza una actividad física y mental para la producción de bienes y servicios, donde potencian sus capacidades y lograr su crecimiento personal.

Vigilancia epidemiológica: Es un proceso continuo de recolección y análisis de los problemas de salud laboral y de sus determinantes, seguidas de acciones de

promoción y prevención, con la finalidad de conocer las características de las condiciones de trabajo y salud de amplios sectores de la población laboral, sirviendo para optimizar los recursos y prioridades en los programas de promoción, prevención y protección.

Operacionalización de variables

Sabino (2002), define las variables como “Cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores. Es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere pueda tener un valor fijo” (p.52). Asimismo, distingue entre dos tipos, cuantitativas o cualitativas y continuas o discretas.

Una variable es una cualidad susceptible de sufrir cambios. Un sistema de variables consiste, por lo tanto, en una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida.

El sistema puede ser desarrollado mediante un cuadro donde, además de variables, se especifiquen sus dimensiones e indicadores y su nivel de medición.

Cuadro 3

Operacionalización de las variables

Objetivo general: Presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT, para la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS
Identificar la normativa que regula los deberes formales establecidos en la Ley y sus Reglamentos, aplicables a la Empresa Papeles del Caribe, C.A.	Normativa Legal	- C.R.B.V. - LOPCYMAT - L.O.S.S.S. - L.O.T. - Reglamentos - Normas Técnicas	Registro de observación, lista de	Entrevista Director: 2 al 20
Describir la situación actual en materia de Seguridad y Salud en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.	Situación en Materia de Seguridad y Salud en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.	- Aspectos organizativos de la empresa. - Medio ambiente de trabajo. - Responsabilidad del Patrono.	Cotejo Entrevista	Entrevista Delegado: 3 al 12
Determinar las sanciones reguladas en la LOPCYMAT por incumplimientos en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.	LOPCYMAT	-Deberes formales, establecidos en la Ley.		
Sugerir medidas que favorezcan el cumplimiento de los deberes formales derivados de la LOPCYMAT y que en consecuencia, permita evitar las sanciones que pudieran ser aplicadas a la Empresa Papeles del Caribe, C.A.	Medidas a aplicar para dar cumplimiento a la Ley	- Estrategias - Métodos - Procedimientos - Deberes Formales		

Fuente: Rosales (2012)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se expone la manera como se va a realizar el estudio, los pasos para realizarlo, su método. Aquí debe responderse al nivel de profundidad a que se quiere llegar en el conocimiento propuesto, al método y a las técnicas que han de utilizarse en la recolección de la información. Estas últimas tienen relación con los aspectos metodológicos que se van a seguir en el estudio planteado y abarcan el tipo y diseño de la investigación, método de investigación, técnicas para la recolección de la información y tratamiento de las mismas.

Tipo de la investigación

En cuanto al tipo de investigación Méndez (2001), señala que “la investigación en ciencias sociales se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes, y su interrelación” (p.136). En consecuencia y tomando en consideración lo planteado anteriormente, la presente investigación se enmarca dentro de un estudio descriptivo, cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación.

Asimismo, en esta investigación se interpreta la realidad objeto de estudio y además pretende la representación de hechos dentro de la empresa, a partir de un modelo o criterio definido previamente.

En cuanto al nivel descriptivo, Palella y Martins (2006), señalan que “el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (p. 102).

También, la Universidad Nacional Abierta, en su texto de Técnica de Documentación e Investigación (2001), señala que la investigación descriptiva:

Trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho (o muy poco), en conocer el origen o causa de la situación. Fundamentalmente está dirigida a dar una visión de cómo opera y cuáles son sus características (p. 34).

En consecuencia la presente investigación es descriptiva por cuanto consiste en la caracterización de la situación actual en materia de seguridad y salud de la Empresa Papeles del Caribe, C.A., ubicada en el Municipio Libertador del estado Mérida.

Este estudio está orientado, a describir la situación actual en materia de seguridad y salud de la empresa antes mencionada, con la finalidad de representar la información obtenida una vez aplicada la encuesta al Director Administrativo y Delegado de Prevención y realizada la fase de observación del medio ambiente de trabajo, con la finalidad de presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT y así cubrir la necesidad que tiene la misma de cumplir eficientemente con esta ley y de esta manera no correr riesgos de tipo fiscal, todo esto con la propósito de lograr los objetivos planteados y dejar un aporte final a la investigación.

En este mismo orden de ideas es importante enfatizar que el método de investigación es de campo, ya que la información necesaria para la realización del trabajo se obtendrá directamente de la realidad objeto de estudio, la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

En cuanto a la investigación de campo, el Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006), la define como:

El análisis sistémico de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad. (p. 18).

Por consiguiente, la investigación de campo permite observar sistemáticamente los problemas de la realidad. De tal manera los datos obtenidos son originales o primarios a fin de describirlos, analizarlos, explicar las causas y consecuencias que en materia de seguridad y salud presenta la Empresa Papeles del Caribe C.A. Es por ello el trabajo se enmarca dentro de una investigación de campo.

De la misma forma, Sabino (1992), citado por Palella y Martins (2006), señala que la investigación de campo:

Se basa en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad (...) para cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad (p. 94).

También Arias (2004), señala que “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p. 28).

Diseño de la investigación

El diseño de investigación según Fernández (2002):

Es el plan de acción e indica la secuencia de los pasos a seguir. Permite al investigador precisar los detalles de la tarea de investigación y establecer las estrategias a seguir para obtener resultados positivos, además de definir la forma de encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen al estudio” (p. 12).

Asimismo, para Arias (2006), el diseño de la investigación es “la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p. 26).

En función de tratarse de una investigación descriptiva, el mismo autor señala que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24).

En este sentido, en los estudios descriptivos el investigador pretende dar respuestas a las interrogantes planteadas a través de técnicas específicas en la recolección de información y no basado en criterios propios o personales.

Van Dalen y Meyer (2001;226), determinan las etapas en las cuales se puede describir este tipo de investigación, las mismas se presentan a continuación:

I Etapa: Examinar las características del problema escogido

En esta etapa la investigadora, desarrolló el planteamiento del problema una vez identificada de manera amplia la situación actual en materia de seguridad y salud de la empresa objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permitió comprender su origen, relaciones e incógnitas por responder.

Así se delimitó el objeto de estudio para indicar con precisión las interrogantes formuladas: el espacio, tiempo o período que será considerado en la investigación.

II Etapa: Revisión de la documentación pertinente

Una vez identificado el problema de la investigación, se buscó el apoyo bibliográfico que lo sustentara, con la finalidad de entender mejor qué se persigue con la misma, identificando la existencia de trabajos previos que trataran el tema objeto de estudio, sus antecedentes históricos, las teorías existentes sobre el mismo, así como las bases legales existentes.

III Etapa: Determinación de las categorías de estudio

Esta etapa comprendió el desarrollo de un cuadro de operacionalización de variables, consistentes en una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida; además se identificaron en el mismo los ítems con los cuales se pretendía lograr los objetivos de la investigación.

IV Etapa: Selección del caso de estudio

En esta etapa se tomó como caso de estudio al Director Administrativo y al Delegado de Prevención de la Empresa Papeles del Caribe C.A., por cuanto mostraron su disposición a suministrar la información requerida mediante la aplicación de la entrevista.

V Etapa: Selección y recolección de datos

La recolección de los datos se realizó mediante la aplicación de las técnicas de la observación y la entrevista.

VI Etapa: Verificación de la validez y confiabilidad

Esta etapa consiste en validar los diferentes instrumentos aplicados para recolectar la información y de esta manera, determinar la validez y confiabilidad de cada ítem y el nivel de concordancia con la investigación, esto se logró a través de la presentación de los mismos a un panel de expertos que evaluaron la confiabilidad de los mismos.

VII Etapa: Análisis de datos

Una vez recolectados los datos, la investigadora procedió a realizar el análisis cualitativo. Esta técnica tiene por objeto referir los aspectos de calidad, valor o ponderación de un objeto, individuo, entidad o estado para poder describir los mismos.

VIII Etapa: Conclusiones y recomendaciones

Finalmente, esta etapa comprende, en resumen, las conclusiones y recomendaciones a las que llegue una vez analizados los datos obtenidos a través de la recolección de la información.

De de esta manera, al analizar los datos obtenidos a través de la aplicación de la entrevista y del método de observación directa, la investigadora preparó el aporte final para la empresa Papeles del Caribe, C.A. un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT.

Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a la entidad mayor o representativa de lo que va a ser objeto específico de estudio en una medición y se refiere al qué o quién es objeto de interés en una investigación.

La unidad de análisis de la presente investigación está constituida por la Empresa Papeles del Caribe C.A. En este estudio se tomará como personas para obtener la información al Sr. José Marco Torres Barrios, Director Administrativo de la compañía, y al Delegado de Prevención de la misma, el Sr. Rubén Darío Paredes Sánchez, ya que estos mostraron su disposición para suministrar la información requerida a través de la aplicación de la entrevista.

Por tanto, esta investigación constituye un estudio de caso, que según Hernández y otros, (2003), “el caso es la unidad básica de la investigación y a través de este se obtienen toda clase de datos ya sean cualitativos o cuantitativos, para después resumirlos” (p. 332). En consecuencia el estudio de caso busca analizar una unidad relativamente pequeña o individualizada, por lo que se afirma que la evaluación se realizó a través de una unidad de análisis.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La información es la “materia prima” por la cual puede llegarse a explorar, describir y explicar hechos o fenómenos que definen un problema de investigación.

En este sentido la recolección de los datos es la parte ejecutante de cómo se va a obtener la información con relación a las condiciones establecidas para ello. En el

presente caso se realizó un trabajo de campo que permitió identificar las necesidades que tiene la unidad de análisis en estudio para aplicar eficientemente la LOPCYMAT y en virtud de esos requerimientos presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT para la Empresa Papeles del Caribe, C.A., con base a la documentación bibliográfica, la entrevista y la observación.

Según Arias (2006), las técnicas de recolección de los datos se definen como “las distintas formas o maneras de obtener información” (p. 67), y los instrumentos “son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p. 69).

De acuerdo con las anteriores definiciones, en la presente investigación la recolección de los datos se realizó mediante las técnicas de la observación y la entrevista.

Dentro del método de investigación se ha tomado la observación directa, la cual es fuente principal y elemental para el estudio del medio ambiente de trabajo de la unidad de análisis en estudio.

Dicha observación directa se realizó por medio de una observación estructurada a través de una lista de cotejo para establecer así las fortalezas y/o debilidades que en materia de seguridad y salud presenta la Empresa Papeles del Caribe, C.A., hecho que permitió formalizar los datos e interpretarlos. Dicha lista de cotejo se estructuró en 5 partes para de esta manera poder identificar las condiciones de seguridad y salud en la empresa, las tareas realizadas por el trabajador o trabajadora, las políticas de reconocimiento, evaluación y control de las condiciones peligrosas de trabajo, la organización del trabajo y finalmente los órganos de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para Méndez (2001), la observación es “el proceso de conocimiento por el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en el objeto de conocimiento” (p. 141).

Asimismo, Arias (2006) puntualiza “la observación es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho,

fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p. 69).

El mismo autor señala que la observación estructurada es “aquella que además de realizarse en correspondencia con unos objetivos, utiliza una guía diseñada previamente, en la que se especifican los elementos que serán observados” (p. 70).

En cuanto a la listas de cotejos Palella y Martins (2006), señalan que “son un instrumento muy útil para registrar la evaluación cualitativa en situaciones de aprendizaje” (p. 138).

Por otra parte, en la presente investigación se aplicó una entrevista al Director Administrativo y al Delegado de Prevención de la compañía. Esta entrevista fue de manera formal o estructurada y se diseñó bajo una serie de preguntas abiertas que permitieron a la investigadora obtener mayor información acerca de la situación real en materia de seguridad y salud de la unidad de análisis en estudio para ese momento.

Las mismas estuvieron estructuradas en una entrevista para el director administrativo de la empresa la cual constaba de 21 ítems y otra para el delegado de prevención de la empresa constituida de 15 ítems, ambas con preguntas abiertas.

En lo que se refiere a la entrevista, Arias (2006) destaca que “es una técnica basada en un diálogo o conversación (cara a cara), entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” (p. 73).

También Palella y Martins (2006), indican que la entrevista “constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difíciles de conseguir” (p. 130).

En consecuencia las técnicas e instrumentos a utilizados en esta investigación para la recolección de la información estuvieron guiados a obtener y percibir con mayor claridad y precisión la situación actual de la Empresa Papeles del Caribe, C.A., en materia de seguridad y salud para, así, poder presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral concatenado con las posibles sanciones y riesgos fiscales a los que estaría expuesta la empresa de no cumplir debidamente con lo que estipula la LOPCYMAT.

Técnica y análisis de datos

El procesamiento de los datos comprende las diferentes acciones a las cuales son sometidos los datos que se obtienen durante el desarrollo de la investigación. Este proceso constituye “el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados”. Tamayo (2000), (126).

Una vez recolectada la información necesaria para describir la situación actual en materia de seguridad y salud de la Empresa Papeles del Caribe C.A., así como la revisión documental de las leyes, decretos y autores que explican el tema de seguridad y salud específicamente en lo que tiene que ver con la LOPCYMAT, los deberes que tiene el empleador para aplicar correctamente ésta y las sanciones que trae el incumplimiento de la misma se efectuó el respectivo análisis con base a las pruebas o técnicas aplicadas.

De la misma manera, al aplicar los instrumentos y procesar los datos se realizó la organización y se utilizó un tipo de análisis cualitativo de la información recolectada a través de la observación y la entrevista, lo que permitió llegar a las conclusiones en función de los objetivos propuestos, con el propósito de resolver el planteamiento del problema y sus interrogantes.

Cabe observar que Hurtado (2000), sustenta el análisis de resultados como: “Aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permitan al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos” (p. 150).

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Señala Hernández (1991), citado por Bacha y López (2011), lo siguiente: “para determinar la validez de contenido de cada ítem, la validez de contenido de los instrumentos y el nivel de concordancia entre los jueces (evaluadores de los instrumentos), se utilizará el procedimiento estadístico de Coeficiente de Proporción de Rangos, basado en el juicio de expertos” (p. 28).

En la presente investigación la validez y confiabilidad de los instrumentos se determinó a través del juicio de expertos en metodología y en el área legal de recursos humanos y/o administración, los cuales dieron su opinión acerca de la construcción del instrumento y de su contenido. La confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento al mismo objeto, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el fenómeno medido no ha cambiado. Además, hace referencia a la exactitud de la medición, independientemente que el investigador esté midiendo o no lo que realmente desea medir.

Los expertos que realizaron dicha validación estuvieron conformados por tres profesionales en el área de Contenido, Seguridad Industrial y Metodología, estos determinaron a través de la validez que efectuaron a los instrumentos, en cuanto a la presentación de los mismos el 100% indicó que fue excelente, en relación a la claridad de redacción de los ítems, pertinencia de las variables con los indicadores y relevancia del contenido el 100% indica que fue bueno, y finalmente en cuanto a la factibilidad de aplicación de dichos instrumentos el 66.66% denota que es excelente y el otro 33.33% que es bueno. Indicando además el experto en el área de contenido que el instrumento cumple con la metodología para ser aplicado a los entrevistados y de esta manera lograr los objetivos de la investigación. Se indica a continuación la validación realizada por un cuarto experto en estadística el cual determinó la confiabilidad del instrumento.

Coeficiente de proporción de rango

Entrevista aplicada al Director Administrativo de la Empresa Papeles del Caribe. C.A.

Cuadro 4

Coeficiente de proporción de rango entrevista director administrativo

Crterios	Juez 1	Juez 2	Juez 3	RangoPro	Valitem	Erroritem
Presentación del instrumento	4	4	4	4,0	0,98	0,02
Claridad de la redacción de los ítems del contenido	3	3	3	3,0	0,98	0,02
Pertinencia de las variables con los indicadores	3	3	3	3,0	0,98	0,02
Relevancia del contenido	3	3	3	3,0	0,98	0,02
Factibilidad de aplicación	4	4	3	3,7	0,98	0,02
					4,4644	
					0,98	

Confiabilidad del instrumento

Calculado a partir del Paquete Estadístico SPSS (Statistical Package Sciences Social) Versión 12.0 for Windows. Standard License.

La matriz de covarianza es calculada y usada en el análisis

Cuadro 5

Resumen de casos procesados entrevista director administrativo

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded (a)	0	,0
	Total	10	100,0

Cuadro 6

Estadístico de confiabilidad entrevista director administrativo

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized ítems	N of ítems
,825	,825	21

Luego de informar el número de casos analizados, un valor de 0.825 indica gran consistencia interna entre los elementos, lo que hace el instrumento utilizado confiable para ser aplicado en la investigación, además de establecer una confianza en los resultados obtenidos con el instrumento.

Cuadro 7

Estadísticos por ítems entrevista director administrativo

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4,4000	,69921	10
P2	4,4000	,69921	10
P3	4,4000	,69921	10
P4	4,0000	,94281	10
P5	4,5000	,70711	10
P6	4,3000	,82327	10
P7	4,4000	,69921	10
P8	4,4000	,69921	10
P9	4,4000	,69921	10
P10	4,0000	,81650	10
P11	4,3000	,82327	10
P12	4,3000	,67495	10
P 13	3,9000	,73786	10
P14	4,3000	,67495	10
P 15	4,6000	,69921	10
P16	4,1000	,73786	10
P17	4,4000	,69921	10
P18	4,4000	,69921	10
P19	4,0000	,81650	10
P20	4,3000	,82327	10
P21	4,3000	,67495	10

Cuadro 8

Resumen de Estadísticos por ítem entrevista director administrativo

	Mean	Mínimum	Máximum	Range	Máximum/ Mínimum	Variance	N of ítems	
ítem Means ítem	4,316	3,900	0,267	4,800	0,9000,622	1,231	0,051	21 21
Variaciones	0,533		0,889			3,333	0,019	
			0,622					
			3,333 i					
			0,019					

La matriz de covarianza es calculada y usada en el análisis

Coefficiente de proporción de rango

Entrevista aplicada al Delegado de Prevención de la Empresa Papeles del Caribe. C.A.

Cuadro 9

Coefficiente de proporción de rango entrevista delegado de prevención

Criterios	Juez 1	Juez 2	Juez 3	RangoPro	Valitem	Erroritem
Presentación del instrumento	4	4	4	4,0	0,98	0,02
Claridad de la redacción de los ítems del contenido	3	3	3	3,0	0,98	0,02
Pertinencia de las variables con los indicadores	3	3	3	3,0	0,98	0,02
Relevancia del contenido	3	3	3	3,0	0,98	0,02
Factibilidad de aplicación	4	4	3	3,7	0,98	0,02
					4,4644	
					0,98	

Confiabilidad del instrumento

Calculado a partir del Paquete Estadístico SPSS (Statistical Package Sciences Social) Versión 12.0 for Windows. Standard License.

La matriz de covarianza es calculada y usada en el análisis

Cuadro 10

Resumen de casos procesados entrevista delegado de prevención

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded (a)	0	,0
	Total	10	100,0

Cuadro 11

Estadístico de confiabilidad entrevista delegado de prevención

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized ítems	N of ítems
,837	,837	15

Luego de informar el número de casos analizados, un valor de 0.837 indica gran consistencia interna entre los elementos, lo que hace el instrumento utilizado confiable para ser aplicado en la investigación, además de establecer una confianza en los resultados obtenidos con el instrumento.

Cuadro 12**Estadísticos por ítems entrevista delegado de prevención**

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4,4000	,69921	10
P2	4,4000	,82327	10
P3	4,4000	,69921	10
P4	4,0000	,73786	10
P5	4,3000	,67495	10
P6	4,3000	,82327	10
P7	4,4000	,67495	10
P8	4,4000	,69921	10
P9	4,4000	,69921	10
P10	4,0000	,69921	10
P11	4,5000	,69921	10
P12	4,3000	,70711	10
P 13	3,9000	,73786	10
P14	4,3000	,69921	10
P 15	4,6000	,81650	10

Cuadro 13**Resumen de estadísticos por ítem entrevista delegado de prevención**

	Mean	Mínimum	Máximum	Range	Máximum/ Mínimum	Variance	N of ítems
ítem Means ítem	4,206	3,900	4,600	0,800	1,231	0,061	15
Variances	0,453		0,823	0,634	3,333	0,021	15
			0,622				
			3,333				
			0,019				

La matriz de covarianza es calculada y usada en el análisis

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente Capítulo se presentan los resultados de la presente investigación una vez aplicados los instrumentos de recolección de información, tanto de los datos obtenidos mediante la aplicación de la entrevista al Director Administrativo y Delegado de Prevención de la Empresa Papeles del Caribe, C.A. como de la fase de observación directa plasmada en la lista de cotejo.

El análisis se realizó presentando las preguntas con sus respectivas respuestas, y mostrando su respectivo razonamiento cualitativo de la información obtenida al aplicar cada ítem en una entrevista estructurada; asimismo, relacionando los resultados obtenidos con las bases teóricas y legales que sustentan la investigación.

En consecuencia, este capítulo se ha estructurado de la siguiente manera:

En primer lugar se presenta el análisis de la información obtenida mediante la entrevista aplicada al Director Administrativo de la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Luego se presenta la entrevista aplicada al Delegado de Prevención de la empresa.

Finalmente se muestran los resultados obtenidos a través de la observación directa la cual se comprueba en la lista de cotejo realizada por la investigadora.

El análisis se desarrolló tomando como referencia los objetivos planteados en la investigación, sus variables e indicadores de acuerdo a la metodología desarrollada.

Situación actual en materia de seguridad y salud en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

A continuación se presenta el análisis obtenido una vez aplicada la entrevista al Director Administrativo y al Delegado de Prevención de la Empresa Papeles del Caribe, C.A., en este se presenta del cuadro 14 al cuadro 34 el análisis de los 21 ítems de la entrevista aplicada al Director Administrativo y sucesivamente los cuadros desde el 35 al 49 los resultados obtenidos de la entrevista aplicada al Delegado de Prevención estructurada en 15 ítems. Dichas entrevistas revelan la situación actual de la empresa Papeles del Caribe, C.A., en materia de seguridad y salud.

Cuadro 14

¿Qué conocimientos tiene usted acerca la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Razone su respuesta.

Respuesta	Análisis
Específicamente sé que la ley tiene que ver con todo lo relacionado a la seguridad y salud que tienen que tener los empleadores con los trabajadores de las empresas.	Con respecto al conocimiento que tiene el Director Administrativo de la Empresa en estudio sobre la normativa legal que rige en materia de seguridad y salud en la República Bolivariana de Venezuela, algún conocimiento se evidencia que tiene de la misma, ya que el mismo indicó que la LOPCYMAT es la Ley que rige lo relacionado con seguridad y salud de los trabajadores de las empresas y que ésta, específicamente, la deben cumplir los empleadores.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 15

¿Existe en la empresa un comité de seguridad laboral?

SÍ NO POR QUÉ?

Respuesta	Análisis
Sí. Tenemos constituido el Comité de Seguridad, el cual lo integra un Delegado de Prevención y un Representante del Patrono.	De acuerdo a la respuesta dada por el Director Administrativo, la empresa Papeles del Caribe, C.A. sí cumple con el aspecto relativo a la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 16

¿Sabe usted que la LOPCYMAT prevé una cotización entre 0.75% y el 10% del salario de cada trabajador?

Respuesta	Análisis
No, no tenía conocimiento, la empresa no realiza ese aporte.	El entrevistado manifiesta no tener conocimiento que la LOPCYMAT contempla que los empleadores deberán cotizar siendo exclusiva responsabilidad de éstos un porcentaje comprendido entre el 0.75% y el 10% del salario de cada trabajador o trabajadora y que, en consecuencia, el incumplimiento de este deber tiene una sanción hasta 100 U.T. por cada trabajador afectado. Es importante hacer notar que actualmente esta cotización no es exigida por el Estado, dado a que aún no ha sido creada la Tesorería de Seguridad Social que prevé la ley y que es la encargada de la recaudación y distribución de las cotizaciones. Sin embargo, es importante resaltar que la empresa debe estar preparada para cuando esta cotización tenga que pagarse y prever en qué medida afecta la estructura de costos de la misma, ya que el porcentaje de cotización es considerable.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 17

¿Conoce usted cómo debe calcularse esta cotización?

Respuesta	Análisis
No.	El Director Administrativo manifestó no saber cómo se calcula esta cotización y se corresponde esto con la pregunta anterior debido que el mismo no tenía conocimiento que existiera la misma.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 18

¿Conoce usted las responsabilidades previstas en la LOPCYMAT por incumplir los deberes formales de la misma?

Respuesta	Análisis
No.	El entrevistado manifestó no tener conocimiento de las responsabilidades previstas en la ley para su cumplimiento. Esto se puede considerar una debilidad grave, debido a que el desconocimiento de cada una de estas responsabilidades, conlleva a incumplir la misma.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 19

¿Conoce usted las sanciones previstas en la LOPCYMAT por incumplir los deberes formales de la misma?

Respuesta	Análisis
No.	En relación a esta pregunta es evidente que el entrevistado no conoce las sanciones previstas en la ley debido a que tampoco conoce cuáles son las responsabilidades previstas en la misma. Es por ello que el desconocimiento de esta normativa pone en riesgo el bienestar de los trabajadores y la economía de la empresa; por tanto, el riesgo fiscal al que se enfrenta la empresa cada día es más elevado. La importancia de conocer qué señala la Ley en cuanto a las sanciones que prevé es tan vital, ya que la misma señala que se sancionará con multas que oscilan desde 25 a 100 U.T. por cada uno de sus trabajadores expuestos. Esto, en términos económicos, representa una alarma a la que hay que enfrentar y dar soluciones de manera rápida y eficiente.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 20

¿Puede usted identificar algunas medidas de seguridad aplicadas en la empresa?

Respuesta	Análisis
La empresa posee un sistema contra robo, y una central de incendio que tienen unos sensores que detectan calor y humo en caso que haya peligro de incendio, somos muy cuidadosos con este sistema, ya que la empresa maneja en su totalidad inventarios altamente combustibles (PAPEL). Tenemos también algunas señalizaciones, extintores de incendio, lámparas de seguridad.	El director administrativo indicó en su respuesta que la empresa posee sistemas contra incendio y robo en las instalaciones de la misma, además de algunas señalizaciones que, como pudo observar la investigadora, son las más comunes (vías de escape, riesgo eléctrico). Y, además, la empresa también cuenta con un aproximado de 8 extintores ubicados en las zonas más vulnerables. Es importante indicar que, aún cuando la empresa cuenta con estos sistemas automatizados contra robo e incendio, según revisión de la investigadora no existe un registro del mantenimiento que estos equipos deben tener en relación a su funcionamiento correctamente para el momento de una emergencia, hecho que pone en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 21

¿Cree usted que es importante la aplicación de la LOPCYMAT en la empresa?

Respuesta	Análisis
Sí es importante, por cuanto, se pueden evitar accidentes de trabajo y además permite que la empresa esté prevenida y mejore la seguridad y salud de los trabajadores, pero para aplicar todo como está en la ley representaría un costo elevado para la economía de la empresa.	En relación a la respuesta del entrevistado, la aplicación de la LOPCYMAT es importante para que la empresa esté prevenida y mejore la seguridad y salud de los trabajadores de la misma; ahora bien, cuando expresa que la empresa debe estar prevenida, asume la investigadora que el entrevistado quiere decir que conviene que la empresa no sea objeto de sanciones o se vea involucrada en un problema que ponga en riesgo su seguridad fiscal y económica. El entrevistado, además, indica que aplicar la ley en su totalidad representaría para la empresa costos elevados. Los empleadores, en su mayoría, entienden que el cumplimiento de esta u otra ley, representa para la empresa costos, pero no interpretan que, lejos de ser un costo que debilite sus utilidades, es una inversión que la entidad realiza para prevenir cualquier hecho que afecte su actividad económica. Esto quiere decir que en la mayoría de los accidentes laborales el empleador tiene responsabilidad objetiva o subjetiva y las indemnizaciones son extremadamente cuantiosas y difíciles de enfrentar; por esta razón, la aplicación y el cumplimiento de esta ley es de relevante importancia ya que previene que ocurran accidentes de trabajo, mejoran la seguridad y salud de los trabajadores y se reducen los riesgos fiscales para la empresa.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 22

¿Considera usted que el medio ambiente de trabajo de la empresa Papeles del Caribe C.A., es el adecuado para los trabajadores?

Respuesta	Análisis
Desde mi punto de vista si es adecuado. Ya que el área de trabajo que tiene la empresa es acorde y suficiente para laborar las 6 personas, además cuentan con sus equipos y herramientas de trabajo.	El Director Administrativo indica que el ambiente de trabajo de la empresa es adecuado para las 6 personas que laboran en la misma, ya que los trabajadores cuentan con sus herramientas y equipos de trabajo. Es importante indicar, que las condiciones y medio ambiente de trabajo no sólo son determinadas por el espacio físico e implementos para realizar labores; hay otras condiciones: como determinación de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, programas de formación en materia de seguridad y salud, programas de recreación y turismo social, que determinan si el medio ambiente de trabajo es el adecuado para resguardar la seguridad y salud en un centro de trabajo.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 23

¿Sabe usted lo que es un Delegado de Prevención y cuáles son sus atribuciones?

Respuesta	Análisis
El delegado es el encargado de trabajar por la seguridad de los trabajadores, y sus atribuciones casi no las identifico, la empresa cuenta con un delegado de prevención pero el mismo casi no ha recibido formación de parte de INSAPSEL.	Se puede interpretar con esta respuesta que la empresa sí cuenta con el delegado de prevención que estipula la ley debe tener todo centro de trabajo. Sin embargo, el entrevistado manifiesta no tener conocimiento de las atribuciones que tiene el Delegado de Prevención y una de ellas es que éste puede participar conjuntamente con el empleador en la mejora preventiva y la promoción de seguridad y salud en el centro de trabajo. Además de esto, este indica que el delegado casi no ha recibido formación de parte de INSAPSEL; en cuanto a esto, el empleador debe garantizar la formación en seguridad y salud no sólo del Delgado de Prevención, sino también de todos los trabajadores del centro de trabajo.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 24

¿Qué actividades en materia de seguridad y salud realiza la empresa?

Respuesta	Análisis
No se han organizado como tal actividades, sólo se han realizado exámenes de laboratorio a los trabajadores en el periodos pre y post-vacacional, pero no han sido evaluados por un médico. En cuanto a seguridad la empresa tiene establecidas unas normas internas las cuales se les entregan a los trabajadores.	De acuerdo a esta respuesta, la empresa ha realizado a los trabajadores exámenes de laboratorio mas éstos no han sido evaluados por un médico en medicina ocupacional, lo cual está poniendo en riesgo la salud de los trabajadores. Además de los riesgos fiscales que la empresa tiene si no cumple correctamente con estos aspectos, existe la necesidad llevar una historia médica ocupacional de cada uno de los trabajadores del centro de trabajo pues, de no cumplirse con la misma, al momento de determinar la existencia de una enfermedad de tipo profesional se presumirían ciertos todos los alegatos del trabajador. En relación a lo anterior, los trabajadores tienen derecho a que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, a saber: exámenes de salud periódicos entre otros: exámenes preempleo, prevacacional, postvacacional, de egreso y aquellos pertinentes a la exposición de los factores de riesgo que tengan los trabajadores en el centro de trabajo.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 25

¿Qué exámenes médicos ocupacionales se realizan a los trabajadores de la empresa?

Respuesta	Análisis
Los únicos exámenes que se han realizado son de laboratorio que comprenden hematología completa, orina y heces.	En la empresa no se lleva una evaluación médica a los trabajadores, en consecuencia los exámenes que se le realizan no son suficientes para garantizar el bienestar de los mismos, además éstos deben ser evaluados por un médico ocupacional que valore sus condiciones físicas, psicológicas y mentales.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 26

¿Existen rutogramas de los empleados en la empresa?

Respuesta	Análisis
No existen.	<p>En relación a los rutogramas o las rutas que recorren los trabajadores por el hecho o con ocasión del trabajo, es importante indicar que este documento es de vital importancia al momento de determinar la responsabilidad o no del patrono cuando ocurra un accidente, ya que de esta forma se determinará si corresponde a un accidente de trabajo o no. El entrevistado manifiesta que no existe en la empresa las rutas que recorren los trabajadores.</p> <p>Los rutogramas son un documento que cada trabajador debe tener indicando cuál es el recorrido que realiza para cumplir con su jornada de trabajo, ya sea de su casa al trabajo y viceversa; además, este documento debe contener rutas alternas que el trabajador pudiera tomar en caso que la ruta por donde realiza su recorrido habitual esté obstruida por causas no imputables al trabajador.</p> <p>En consecuencia al no tener el empleador este documento de sus trabajadores pone en riesgo a la empresa, debido a que al momento de que ocurra un accidente va a ser difícil determinar qué recorrido realiza el trabajador para cumplir con su jornada de trabajo.</p>

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 27

¿Con qué equipos de protección personal cuentan los trabajadores de la empresa?

Respuesta	Análisis
Tapabocas, guantes, los trabajadores (hombres) cuentan con botas de seguridad, todos tienen sus uniformes.	El entrevistado indicó que los trabajadores cuentan con los implementos de seguridad para realizar las tareas en el área de trabajo; sin embargo, es importante resaltar que sólo cuentan con los implementos mínimos de seguridad, ya que hay algunas actividades que realizan los trabajadores que, aunque no son frecuentes, necesitan de algunos equipos de seguridad de los cuales el centro de trabajo carece, por ejemplo: casco de seguridad para operar el montacargas, lentes protectores para cuando realizan tareas con esmeriles, ropa adecuada para trabajar en los mantenimientos que le hacen a los vehículos automotores (cambios de filtro o aceite).

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 28**¿Con cuáles actividades de formación, recreación y utilización del tiempo libre cuentan los trabajadores del centro de trabajo?**

Respuesta	Análisis
Hasta los momentos no se han realizado ningún tipo de actividad.	Los trabajadores de todo centro de trabajo tienen derecho a recibir formación teórica práctica suficiente y adecuada para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en cuanto a prevenir accidentes de trabajo y la utilización del tiempo libre. Además de participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo en todo lo que tiene que ver al mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Como se evidencia en la respuesta que dio el entrevistado, la empresa no cumple con esta normativa que indica la ley y, en consecuencia, se expone a multas elevadas por incumplir con esto. Estas oscilan entre las 25 y 100 U.T. por cada trabajador expuesto.

Fuente: (Rosales 2012)**Cuadro 29****¿Consulta usted a los trabajadores y trabajadoras acerca de las medidas de seguridad preventivas que deben aplicarse en el centro de trabajo?**

Respuesta	Análisis
No, no se les consulta; solamente se les informa qué deben hacer para realizar sus labores.	En relación a lo que se refiere a este ítem, el Director Administrativo manifiesta que no se les consulta a los trabajadores acerca de las medidas de seguridad preventivas que deben aplicarse en el centro de trabajo y que sólo se les explica cómo deben realizar las tareas, siendo esto una infracción tipificada en la ley como infracción leve, por la que la empresa puede ser multada hasta por 25 U.T. por cada trabajador expuesto.

Fuente: (Rosales 2012)**Cuadro 30****¿De qué manera informa a los trabajadores y trabajadoras acerca de la descripción de su cargo, notificaciones de riesgos y manejo adecuado de equipos de trabajo?**

Respuesta	Análisis
No se les informa o no se da una información específica de estas actividades y, solamente en cuanto al cargo, se les informa verbalmente cuáles son sus funciones.	La Empresa Papeles del Caribe, C.A. presenta varias fallas en cuanto a la seguridad y salud se refiere. Una vez más se identifica, según indica el Director Administrativo de la misma, la empresa incumple con otro deber que tiene el empleador, como lo es informar por escrito cómo deben ejercer su cargo, los riesgos a los que están expuestos y cómo hacer uso de los implementos y/o equipos de seguridad de los que dispone el centro de trabajo. En consecuencia la empresa corre riesgos fiscales elevados, debido a que los deberes que debe cumplir en su mayoría son omitidos.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 31

¿Cuenta la empresa con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Respuesta	Análisis
No.	La empresa no cumple con este deber de tener un Servicio de Seguridad y Salud. Es muy importante que exista este en el trabajo ya que a través de él se pueden corregir fallas y, también, dar cumplimiento a la Ley de manera eficiente, pues el mismo lo deben conformar profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 32

¿Sabe usted lo que es un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y posee la empresa alguno?

Respuesta	Análisis
No, de acuerdo con la ley, pero debe ser como los lineamientos para que se cumpla la seguridad y salud en la empresa y la empresa no tiene este programa.	Estos programas deben contener todos los objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo, entre otros; debe contener la descripción del proceso de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos en el centro de trabajo, los planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, la identificación del patrono y el compromiso de hacer cumplir los planes establecidos. La empresa Papeles del Caribe, C.A. no tiene este programa que es la columna vertebral si se puede expresar de esta manera de lo que en materia de seguridad y salud la empresa debería cumplir.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 33

¿Está usted informado de las actividades que realiza el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa y de las atribuciones y facultades que tiene el mismo?

Respuesta	Análisis
Sí sé que ellos se reúnen mensualmente y emiten informes a INSAPSEL.	El entrevistado manifiesta tener conocimiento de que los trabajadores emiten informes al INSAPSEL; sin embargo, no indicó si conoce qué atribuciones y facultades tiene el Comité de Seguridad y Salud de la empresa. Es importante indicar que este comité lo conforman un representante de los trabajadores y un representante del empleador y que, por lo general, en esta empresa el informe del Comité lo realiza el representante del patrono, de acuerdo a observaciones que realizó la investigadora.

Fuente: Yajaira Rosales

Cuadro 34

¿Cumple la empresa con todas las exigencias de Ley en materia de Seguridad Social, específicamente tener inscritos los trabajadores en S.S.O., L.P.H., MINPPTRASS?

Respuesta	Análisis
Sí, todos los trabajadores están inscritos en el Seguro Social Obligatorio, Ahorro Habitacional y Ministerio del Trabajo.	La empresa cumple con todas las demás obligaciones de seguridad social que tiene con los trabajadores, ya que todos están debidamente inscritos en los demás beneficios sociales que por ley les corresponden.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 35

¿Qué conocimientos tiene usted acerca la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Razone su respuesta.

Respuesta	Análisis
Esta ley tiene por finalidad velar por la seguridad y salud de los trabajadores en un lugar de trabajo.	De acuerdo a lo que indicó el Delegado de Prevención de la empresa, el objetivo principal de la ley es velar por la seguridad y salud de los trabajadores en un lugar de trabajo; es importante precisar que, aún cuando éste es uno de los objetivos que persigue la misma, existen otros que son importantes tomar en cuenta al momento de precisar qué persigue la LOPCYMAT. Entre éstos tenemos los relacionados con los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores, establecimiento de las sanciones por incumplimiento de la misma, indemnizaciones al trabajador por infortunio con o sin culpa del patrono y regulación de la responsabilidad del empleador cuando ocurra un accidente de trabajo al momento que exista dolo o negligencia de su parte.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 36

¿Existe en la empresa un comité de seguridad laboral?

SÍ NO POR QUÉ?

Respuesta	Análisis
El comité lo conformamos un representante del patrono y mi persona como Delegado de Prevención.	De acuerdo con lo que señala el Delegado de Prevención y corroborando lo indicado por el Director Administrativo, la empresa sí cumple con este aspecto de la ley.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 37

¿Puede usted describir el medio ambiente de trabajo de la empresa?

Respuesta	Análisis
El lugar de trabajo es agradable, está en buenas condiciones; hacen falta algunas cosas como señalizaciones, un poco de ventilación específicamente en el galpón; y, en general, está en óptimas condiciones.	El Delegado de Prevención manifiesta que el medio ambiente de trabajo está en buenas condiciones de acuerdo a las labores que realizan. También expresa que hace falta mejorar algunos aspectos de trabajo que, como se pudo observar al realizar la investigadora la visita a la empresa son: cascos de seguridad, lentes de seguridad, almohadillas protectoras para las muñecas esto para el personal que trabaja con los equipos de computación, no existe distribución del tiempo en relación a los descansos y demás normas que se deben tomar en consideración para reducir el estrés laboral y demás enfermedades de tipo ocupacional.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 38

¿Participa usted en las acciones de mejoras de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo?

Respuesta	Análisis
En algunas ocasiones, ya que mi trabajo no me permite dedicarme mucho a esto, debido a que soy la persona que viaja al interior del país a hacer el transporte de la empresa (transporte de mercancía).	De acuerdo con lo que expresa el entrevistado, no tiene mucho tiempo para dedicarse a trabajar en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, por ende descuida sus funciones como Delegado de Prevención y no cumple eficientemente con su rol debido a que las tareas que tiene asignadas en su trabajo no le permiten cumplir con su deber. En consecuencia, el participar en las acciones de mejoras de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo es una tarea difícil de cumplir para el Delegado.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 39

¿Qué actividades realiza el Comité de Seguridad y Salud en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo?

Respuesta	Análisis
Nos reunimos una vez al mes para realizar el informe que hay que enviar a INPSASEL y coordinar tareas, como verificar la dotación oportuna de uniformes, requerimientos de implementos de seguridad y de trabajo.	El Delegado de Prevención manifestó que el Comité se reúne una vez al mes para tratar puntos relacionados con el informe que deben enviar mensualmente al INPSASEL. No dejó claro el entrevistado qué actividades en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo realiza el mismo en la empresa.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 40**¿El empleador promueve conjuntamente con los trabajadores la seguridad y salud en el trabajo o es arbitrario?**

Respuesta	Análisis
Generalmente éste decide qué hacer, en algunas ocasiones consulta o informa cómo se deben hacer las cosas.	Se identifica con este ítem que el empleador y los trabajadores no trabajan coordinadamente para promover la seguridad y salud en el trabajo. El empleador indica cómo deben realizarse las tareas y los trabajadores cumplen con la misma, siendo esto perjudicial, ya que no se cumple con el deber de consultar a los trabajadores antes de que se ejecuten las medidas o se tomen decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

Fuente: (Rosales 2012)**Cuadro 41****¿Tiene usted acceso a la documentación relativa a las condiciones de trabajo y seguridad de la empresa?**

Respuesta	Análisis
Tengo acceso a las actividades que realizo con el Comité, ya que soy la persona encargada de entregar esa información al INPSASEL.	El delegado manifiesta tener acceso a la información de las actividades que realiza con el Comité.

Fuente: (Rosales 2012)**Cuadro 42****¿El empleador realiza estudios pertinentes de los puestos de trabajo, entrega la descripción de los cargos, notificaciones de riesgos, informa del manejo adecuado de equipos de trabajo a los empleados?**

Respuesta	Análisis
No.	Con este ítem se puntualiza el incumplimiento por parte del empleador de entregar a cada uno de los trabajadores la descripción de los cargos, notificaciones de riesgos, informar acerca del manejo adecuado de equipos de trabajo, hechos que son parte del programa de seguridad y salud que la empresa debe tener para cumplir con la ley. El incumplimiento de cada una de estas obligaciones pone en riesgo tanto a los trabajadores como a la empresa la cual corre riesgos fiscales bastante significativos.

Fuente: (Rosales 2012)**Cuadro 43****¿Reciben los trabajadores del centro de trabajo formación y/o capacitación en materia de seguridad y salud?**

Respuesta	Análisis
No, hasta los momentos sólo hemos recibido indicaciones verbales.	El Delegado de Prevención manifiesta no haber recibido por parte del empleador formación y/o capacitación materia de seguridad y salud, siendo éste un deber del patrono con los trabajadores.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 44

¿Reciben los trabajadores del centro de trabajo los equipos de protección e higiene personal y cada cuánto tiempo lo reciben?

Respuesta	Análisis
Sí, cada seis meses recibimos dotación de uniformes (franelas, pantalón, botas de seguridad, guantes).	La dotación de uniformes y algunos equipos de protección personal se hace de manera oportuna a los trabajadores, indicando el Delegado de Prevención que la reciben cada seis meses. Aún cuando hacen falta otros equipos de seguridad, la empresa cumple con entregar los principales a los trabajadores para la realización de las labores.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 45

¿A qué principales riesgos están expuestos los trabajadores de la empresa?

Respuesta	Análisis
Considero que los riesgos que tenemos los trabajadores del almacén, serían el manejo de la guillotina, ya que, esta máquina hay que saber cómo funciona; la misma tiene unas cuchillas que son las que permiten dar el corte a las hojas de papel, y puede ser muy peligrosa si no se opera de manera adecuada; además, a esta máquina hay que hacerle cada dos meses un mantenimiento en los sistemas eléctricos y no todos están capacitados para realizar el mismo. Otro riesgo es que los choferes estamos todo el tiempo expuestos a sufrir un accidente de tránsito, ya que es la principal tarea que realizamos en la empresa. Y en la parte de administración considero que no existen riesgos de importancia.	<p>El Delegado de Prevención considera que los riesgos presentes en el centro de trabajo serían el manejo o uso inadecuado de la maquina guillotina, el manejo de vehículos automotores; además indica que, a su juicio, no existen riesgos de importancia en el área de administración.</p> <p>La Empresa Papeles del Caribe, C.A., tiene dos áreas de realización de actividades: una destinada a las operaciones administrativas y otra a la, de almacén, es decir, carga y descarga de mercancía además de otras operaciones como corte de papel con una máquina guillotina.</p> <p>Los riesgos existentes en un puesto de trabajo son muy elevados; estos van desde riesgos físicos y mecánicos, hasta meteorológicos y los mismos tiene que indicárselos el empleador de manera clara mediante un documento conocido como notificación de riesgos a cada uno de los trabajadores; es evidente que no se utiliza allí este documento tan importante.</p> <p>Esto pone en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, además como se ha indicado en ítems anteriores pone en riesgo la empresa porque al incurrir en estas faltas las sanciones son muy elevadas.</p> <p>Estas notificaciones comprenden un documento escrito donde se le expone al trabajador todos y cada uno de los riesgos a los que está expuesto en su área de trabajo, así como las medidas de control que debe cumplir para evitar que ocurra un accidente de trabajo.</p>

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 46

¿Le concede el patrono licencia remunerada por el ejercicio de sus funciones?

Respuesta	Análisis
Sí las pocas veces que he tenido que ausentarme por mis funciones como Delegado no he tenido problema con mi pago.	La empresa cumple con lo que señala la ley, ya que el tiempo utilizado por el delegado para el desempeño de sus funciones, es considerado como parte de la jornada de trabajo, y se debe otorgar al mismo licencia remunerada.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 47

¿Participa usted en las jornadas de formación que imparte el INPSASEL a los Delegados de Prevención?

Respuesta	Análisis
Sólo me han convocado en dos oportunidades y he asistido.	<p>El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) debe desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El centro de trabajo en estudio no ha recibido esta asesoría de parte de INPSASEL, para dar cumplimiento eficiente a los programas de capacitación, formación y concientización a la población laboral.</p>

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 48

¿Previene el empleador aspectos de salud en sus trabajadores mediante la realización de exámenes médicos ocupacionales con el fin de evitar enfermedades de tipo ocupacional?

Respuesta	Análisis
Nos han realizado exámenes de laboratorio, pero no hemos sido evaluados por un médico.	Se confirma con esta respuesta del Delegado de Prevención lo que indicó el Director Administrativo en el Ítem 11 de la entrevista que se le aplicó, que la empresa ha realizado a los trabajadores exámenes de laboratorio mas éstos no han sido evaluados por un médico ocupacional, lo cual está poniendo en riesgo la salud de los trabajadores, además de establecer riesgos fiscales a la empresa si no cumple correctamente con este aspecto.

Fuente: (Rosales 2012)

Cuadro 49

¿Elabora usted conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud los informes pertinentes a las actividades realizadas en la empresa y que son presentados mensualmente ante el INPSASEL?

Respuesta	Análisis
Sí, y se entregan los primeros días del mes en la oficina de INPSASEL.	El Comité de Seguridad y Salud entrega mensualmente al INPSASEL los informes de las actividades que realizan en el centro de trabajo. Es importante indicar que de acuerdo a la revisión hecha por la investigadora en estos informes no se identificó la existencia de denuncias, en contra del patrono, sino un escrito informando que se reúnen y fijan pautas sobre actividades que deben realizarse pero que en la realidad no se ponen en práctica. Además se nota que los mismos no se entregan los primeros 5 días del mes como señala el Reglamento parcial de la LOPCYMAT por lo que se debe corregir todos estos errores y promover que el comité cumpla con lo establecido en la normativa.

Fuente: (Rosales 2012)

Análisis de los resultados obtenidos de la lista de cotejo aplicada en relación al medio ambiente de trabajo de la empresa Papeles del Caribe, C.A.

Una vez culminada la fase de observación realizada por la investigadora se pudo determinar que la empresa no está cumpliendo en su totalidad con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por lo que actualmente los riesgos fiscales que corre la misma son considerables. Al no implementar eficientemente la LOPCYMAT, la empresa está poniendo en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores y exponiéndose a eventuales sanciones. Los resultados obtenidos una vez aplicada la lista de cotejo a la observación del medio ambiente de trabajo con la finalidad de determinar cuál es la situación real en materia de seguridad y salud de la empresa son los siguientes:

a) En cuanto a la condiciones de seguridad y salud que tiene la Empresa Papeles del Caribe, C.A:

1. El empleador organiza el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos y la capacidad física y mental de los trabajadores. No obstante, la

inexistencia de un procedimiento seguro de trabajo o normas que identifiquen cómo realizar correctamente las tareas pone en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores. Existe carencia de algunos equipos de trabajo y seguridad, como apoyas muñecas y pies para las labores que realizan los trabajadores del área de administración que trabajan frente a un computador, casco de seguridad para operar el vehículo montacargas, lentes protectores o ropa adecuada para realizar mantenimiento a los vehículos automotores de la empresa.

2. El medio ambiente de trabajo tiene algunas deficiencias, como iluminación y ventilación inadecuada en el área de almacén; falta de orden y limpieza, ya que no tienen delimitada la zona de almacenamiento; de señalizaciones en áreas de riesgo; de mantenimiento al sistema de alarma contra incendio y robo.

b) En relación a las tareas realizadas por los trabajadores:

1. Los trabajadores no tienen la descripción del cargo o puesto de trabajo.

2. No conocen los procedimientos seguros de trabajo.

3. En el centro de trabajo no existe un análisis de los procesos peligrosos de trabajo para determinar qué equipos de seguridad son los adecuados para realizar las tareas en el puesto de trabajo.

c) Otro aspecto importante en la observación realizada al medio ambiente de trabajo de la empresa en estudio, fueron las políticas de reconocimiento, evaluación y control de las condiciones peligrosas de trabajo:

1. El empleador no cumple con identificar condiciones existentes en el puesto de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

2. El empleador no controla las condiciones inseguras de trabajo.

3. Existe carencias de algunos implementos de seguridad.

d) En virtud a la organización del trabajo:

1. En general, en el centro de trabajo se cumple con lo que señala la ley sobre cómo debe organizarse el trabajo.

2. El trabajo en la parte administrativa es monótono y existen relaciones interpersonales entre algunos trabajadores desfavorables, debido a que uno de los trabajadores no le gusta acatar normas propias de su trabajo y en consecuencia afecta

su relación con el jefe inmediato que es la Gerente de Ventas, en algunas ocasiones llega tarde a su trabajo y existe maltrato verbal entre ambos.

3. En relación a los factores disergonómicos, los trabajadores del área de almacén hacen manipulación inadecuada de cargas y movimientos repetitivos que ponen en riesgo su salud.

e) En cuanto a los órganos de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo:

1. La empresa cuenta con un Delegado de Prevención el cual, por actividades inherentes a su trabajo, no cumple completamente con sus funciones como representante de los trabajadores y son pocas las demandas que realiza ante el trabajador en pro a mejorar la seguridad y salud del centro de trabajo.

2. Existe en la empresa un comité de seguridad y salud, el mismo presenta fallas, por cuanto no se coordinan actividades eficientemente.

3. En el centro de trabajo no existe un programa de seguridad y salud.

4. La empresa no cuenta con el servicio de seguridad y salud en el trabajo.

Al finalizar, la observación al medio ambiente de trabajo de la Empresa Papeles del Caribe, C.A., se pudo determinar que son varias las fallas que en materia de seguridad y salud se presentan en el mismo. El incumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo puede ocasionar accidentes de trabajo y/o enfermedades de tipo ocupacional, causando costos y disminución en sus servicios laborales.

A continuación la investigadora presenta como aporte final a su investigación un análisis detallado de las fallas que presenta actualmente en materia de seguridad y salud con su sustento legal, las sanciones que puede acarrear el incumplimiento de la misma y qué debe hacer la empresa en estudio para dar cumplimiento eficiente a lo señalado en la LOPCYMAT y demás leyes y reglamentos que tratan la seguridad social en el trabajo.

Cuadro 50

Servicio de seguridad y salud en el trabajo

SITUACIÓN ACTUAL EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.	BASE LEGAL	SANCIONES
No existe un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 39 LOPCYMAT	76 A 100 U.T. por cada trabajador expuesto. (Infracción muy grave). Artículo 120, Literal 1 LOPCYMAT.

Fuente: (Rosales 2012)

La empresa para dar cumplimiento a lo que señala la Ley en relación al Servicio de Seguridad y Salud debe:

1. Organizar un servicio de seguridad y salud en el trabajo que esté conformado por un profesional en el área de seguridad industrial y un médico en medicina ocupacional, ambos debidamente certificados por el INPSASEL.

2. Los integrantes de este servicio de seguridad y salud deben asegurar la protección de los trabajadores, promover su bienestar físico, identificar, evaluar y proponer correctivos que permitan controlar la seguridad y salud de los trabajadores en el centro.

3. El servicio de seguridad y salud debe ser el responsable de mantener a la empresa al día con la LOPCYMAT y debe garantizar la salud ocupacional y la higiene y seguridad industrial a través de la implementación de un buen programa de seguridad y salud en el trabajo y del sistema de vigilancia epidemiológica y de la utilización del tiempo libre. Es importante destacar que las funciones que tendrán los servicios de seguridad y salud en el trabajo están claramente identificadas en el Artículo 40 de la LOPCYMAT.

Cuadro 51

Formación en materia de seguridad y salud de los trabajadores

SITUACIÓN ACTUAL EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.	BASE LEGAL	SANCIONES
El Delegado de Prevención y los trabajadores no reciben formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	Artículo 44 LOPCYMAT Artículo 53, Literal 2, LOPCYMAT	26 A 75 U.T. por cada trabajador expuesto. (Infracción grave). Artículo 119, Literal 17 LOPCYMAT

Fuente: (Rosales 2012)

Para dar cumplimiento a este requerimiento, la empresa se debe comprometer a:

1. Brindar formación teórica y práctica en forma periódica a los trabajadores del centro de trabajo. Esta formación debe comprender temas relacionados con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional.

2. Pedir que el Delegado de Prevención que se designe realice sus actividades laborales mayormente en contacto con los otros trabajadores, de manera que pueda capacitarse y ejercer más eficientemente las funciones inherentes a tan importante cargo.

3. Crear conciencia en los trabajadores, para que cumplan las normas de higiene, seguridad y ergonomía en el trabajo.

4. Coordinar junto con el comité y el servicio de seguridad y salud en el trabajo, jornadas de capacitación a los trabajadores; éstas pueden ser:

- Capacitación en primeros auxilios.
- Manejo y uso de extintores.
- Normas de seguridad e higiene a cumplir en el puesto de trabajo.
- Simulacros de desalojo del centro de trabajo en caso de emergencia.
- Riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo.
- Conformación de brigadas de emergencias.
- Uso correcto de equipos de protección personal.
- Manipulación adecuada de cargas.
- Y todas las que en materia de seguridad y salud beneficien la labor diaria y permitan prevenir tanto accidentes como enfermedades de tipo ocupacional.

5. Dejar constancia de la formación impartida a los trabajadores, a través de convocatorias a la formación, constancia de asistencia de los trabajadores a las mismas, documentación de los puntos tratados como: presentaciones digitalizadas, trípticos u otros y fotografías.

Cuadro 52

Información que debe ser suministrada a los trabajadores para el ejercicio de sus funciones.

SITUACIÓN ACTUAL EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.	BASE LEGAL	SANCIONES
Los trabajadores no poseen descripción de cargo, notificaciones de riesgo, ni ningún otro documento que les informe sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo.	Artículo 53, Literal 2 y 4 Artículo 56, Literal 3 Artículo 59, Literal 2 LOPCYMAT	26 A 75 U.T. por cada trabajador expuesto. (Infracción grave). Artículo 119, Literales 22 y 23 LOPCYMAT

Fuente: (Rosales 2012)

1. Informar por escrito a los trabajadores de las funciones del cargo que van a desempeñar en el centro de trabajo, siendo éste un documento que enumere las tareas o atribuciones que conforman cada cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existen en la empresa; debe contener, además, la enumeración detallada de las atribuciones o tareas que va a desempeñar en el centro de trabajo, la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las atribuciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace). Básicamente es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y las responsabilidades que comprende.

2. Identificar en la descripción del cargo el perfil que debe tener la persona para que ocupe el mismo: edad, formación profesional u otros que considere necesaria la administración de la empresa.

3. Comunicar por escrito a los trabajadores de las condiciones peligrosas a las que están expuestos en el centro de trabajo, a través de un documento llamado notificaciones de riesgos.

4. Indicar en la notificación de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su puesto de trabajo:

- Tipo de riesgo al que están expuestos: (físicos, químicos, biológicos, disergonómicos, psicosociales, meteorológicos).
- El agente o la condición insegura que interviene en el mismo.
- Efectos probables a la salud.

–Indicar los sistemas de prevención y control existentes en el centro de trabajo.

–Medidas de control que debe cumplir el trabajador.

5. Impartir formación teórica y práctica a los trabajadores en relación a la descripción de su cargo y los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo, además de cómo deben hacer uso adecuado de los equipos de trabajo y protección personal.

6. Dejar constancia que les fue entregados a los trabajadores toda la información mencionada anteriormente, a través de una copia de la misma, donde queden identificados la firma, fecha y huella dactilar en cada una de las hojas que contenga el documento, lo cual permitirá al empleador tener la prueba que la información fue suministrada al trabajador.

7. Indicar en cada uno de los documentos que le son entregados a los trabajadores, quién elabora el mismo y qué autoridad lo aprueba.

8. Al actualizar cualquiera de estos documentos, debe hacerse la respectiva notificación tanto a los trabajadores, como al comité de seguridad y salud.

9. Llevar un registro detallado de los implementos de seguridad que le son entregados a los trabajadores para el ejercicio de sus labores en el centro de trabajo. El mismo debe estar firmado por los trabajadores.

Cuadro 53

Exámenes de salud preventivos

SITUACIÓN ACTUAL	BASE LEGAL	SANCIONES
EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.		
A los trabajadores del centro de trabajo no se les realizan evaluaciones médicas ni ningún tipo de exámenes de salud.	Artículo 53, Literal 10 LOPCYMAT	26 A 75 U.T. por cada trabajador expuesto. (Infracción grave). Artículo 119, Literal 16 LOPCYMAT

Fuente: (Rosales 2012)

1. Realizar exámenes médicos preventivos de salud a trabajadores cuando:

– Ingresan como personal nuevo a la empresa. Esto se hará con la finalidad de determinar si la persona está en condiciones físicas y mentales para desempeñar el

puesto al cual opta para trabajar en el centro de trabajo (exámenes preempleo). No incluyen estos exámenes de preempleo exámenes como VIH, prueba de embarazo, resonancia magnética de uso rutinario, los cuales sólo deben usarse cuando el criterio médico así lo justifique.

- Efectuar evaluaciones prevacacionales a los trabajadores con la finalidad de determinar la salud de los trabajadores al inicio del disfrute de su periodo vacacional.

- Realizar evaluaciones postvacacionales, destinadas a conocer la salud de los trabajadores al momento de su reingreso a la empresa luego del disfrute de su periodo vacacional.

- Evaluaciones post-reposo, destinadas a conocer el estado de salud de los trabajadores al momento de su reingreso a la empresa luego del reposo médico debidamente certificado.

- Realizar exámenes periódicos por exposición a riesgos, destinados a empleados que ocupen puestos de trabajo que contemplen riesgos que ameriten evaluaciones médicas periódicas adicionales, lo cual será decidido por el servicio de seguridad y salud en el trabajo y el INPSASEL, debiendo tomarse en cuenta las propuestas del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Efectuar evaluaciones de egreso, las cuales tienen como finalidad determinar el estado de salud de los trabajadores al terminar la relación laboral con la empresa, independientemente de los motivos de la culminación de la misma.

- Informar al trabajador sobre su salud, una vez realizadas las evaluaciones médicas, y entregar los originales de todos los exámenes realizados.

- Dejar una copia de las evaluaciones médicas hechas a los trabajadores, como constancia del control médico realizado.

2. Publicar en una cartelera informativa los informes epidemiológicos emitidos por un médico en medicina ocupacional certificado por el INPSASEL, así como el cuadro de patologías o enfermedades de tipo ocupacional más frecuentes en la evaluación realizada a los trabajadores, de igual manera informar al INSAPSEL y enviar copia de dicho informe con la finalidad que el organismo tenga conocimiento de las actividades que realiza la empresa en materia de salud ocupacional.

Cuadro 54

Uso de rutogramas

SITUACIÓN ACTUAL	BASE LEGAL	SANCIONES
EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.		
Los trabajadores no tienen el rutograma o ruta que recorren desde su hogar al centro de trabajo y viceversa.	Artículo 69, Literal 3 LOPCYMAT	Responsabilidad penal del empleador. Indemnizaciones a los trabajadores Artículos 129 y 130 LOPCYMAT

Fuente: (Rosales 2012)

En relación a las rutas que recorren los trabajadores:

1. Entregar un formato a los trabajadores donde se indicará la ruta que recorren desde su hogar al centro de trabajo y viceversa, a fin de determinar la responsabilidad o no del empleador cuando ocurra un accidente de trabajo. Éste es un documento donde se identifican los datos necesarios para conocer cuál es el recorrido del trabajador desde su casa al centro de trabajo y viceversa, el mismo debe contener:

- Nombres y Apellidos.
- Número de documento de identidad.
- Teléfono de ubicación
- Dirección de habitación exacta.
- Medio de transporte utilizado para llegar de su casa al trabajo y viceversa (carro particular, transporte público, caminando, otros).
- Tiempo aproximado que tarda en la ruta.
- Horario estimado: (hora de salida del hogar y hora de llegada al centro de trabajo), (hora de salida del centro de trabajo y hora de llegada al hogar).
- Horario de trabajo que tiene en el centro de trabajo.
- Descripción detallada de la ruta que recorre del hogar al trabajo y viceversa (mencionando calles y avenidas).
- Descripción detallada de la ruta alterna (en caso de eventualidad) que recorre del hogar al trabajo y viceversa (mencionando calles y avenidas).
- Elaboración de croquis de la ruta que realiza el trabajador.

2. Toda la información detallada en el punto anterior debe ser suministrada y firmada por el trabajador. La empresa debe proveer el formato para que el mismo sea llenado por el trabajador.

3. Cada rutograma debe ser revisado y aprobado por el departamento administrativo del centro de trabajo.

Cuadro 55

Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social

SITUACIÓN ACTUAL		
EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.	BASE LEGAL	SANCIONES
Los trabajadores no cuentan con programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.	Artículo 53, Literal 12 LOPCYMAT	25 U.T. por cada trabajador expuesto. (Infracción leve). Artículo 118, Literal 6 LOPCYMAT

Fuente: (Rosales 2012)

Las medidas a tomar para corregir esta debilidad deben ser:

1. Organizar programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para los trabajadores.

2. Coordinar junto con los trabajadores y de acuerdo a las labores que realizan los mismos, un estimado de tiempo diario para realizar descanso inter-jornada con la finalidad de evitar exceso de trabajo y estrés laboral.

3. Estipular un número de horas semanales para la recreación dentro o fuera del centro de trabajo, todo dentro de la jornada laboral, identificando planificaciones mensuales de las actividades a realizar, todo esto con la participación de los trabajadores.

4. Acondicionar el área de descanso que tiene la empresa para que la misma sea agradable y acorde a las necesidades de los trabajadores.

5. Planificar, actividades, para que los trabajadores puedan hacer turismo social y, así, cumplir con lo que señala la ley.

6. Dejar constancia de las actividades de recreación y utilización del tiempo libre realizadas en el centro de trabajo, a través de informes publicados en

cartelera informativa o fotos. Se debe informar a INSAPSEL de la realización los mismos.

Cuadro 56
Equipos de seguridad

SITUACIÓN ACTUAL	BASE LEGAL	SANCIONES
EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.		
Carencia de algunos equipos de seguridad	Artículo 53, Literal 4 LOPCYMAT	26 a 75 U.T. por cada trabajador expuesto. (Infracción grave). Artículo 119, Literal 14 LOPCYMAT

Fuente: (Rosales 2012)

La empresa debe:

1. Dotar de equipos de trabajo todas las áreas donde se desempeñen actividades en el centro de trabajo:

- Apoya muñecas para los trabajadores que hacen uso del computador.
- Apoya pies, para el descanso cuando se operan los computadores.
- Protectores de pantalla a los equipos de computación.
- Cascos de seguridad para operar el vehículo montacargas.
- Lentes protectores de la vista para las labores realizadas con esmeriles.
- Tapabocas para las actividades de corte y enresmado de papel.
- Guantes protectores de manos para amarre y desamarre de cargas.
- Chalecos reflectores para uso de los trabajadores en caso que se les presente emergencias en las carreteras.
- Bragas para trabajos de mantenimiento de los vehículos automotores (camiones, montacargas), del centro de trabajo.
- Llevar un registro y control de los mantenimientos que se le realizan a los equipos de trabajo (vehículos, máquina guillotina, montacargas), con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo que pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

–Mantener en buenas condiciones las instalaciones eléctricas del lugar de trabajo.

–Capacitar a los trabajadores sobre el uso adecuado de los equipos de trabajo.

–Realizar un manual donde se especifique cómo operar cada equipo de trabajo, así como las normas de seguridad y mantenimiento que deben tenerse en torno al uso y manejo de los mismos.

Cuadro 57

Programa de seguridad y salud en el trabajo

SITUACIÓN ACTUAL	BASE LEGAL	SANCIONES
EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.		
El centro de trabajo no tiene un Programa de Seguridad y Salud	Artículo 56, Literal 7 LOPCYMAT	26 a 75 U.T. por cada trabajador expuesto. (Infracción grave). Artículo 119, literales 6 y 7 LOPCYMAT

Fuente: (Rosales 2012)

La empresa debe establecer un programa de seguridad y salud en el trabajo que debe contener:

–Establecer procedimientos para controlar los factores de riesgos, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, entre otros, a través de jornadas de capacitación, la entrega de los elementos de protección personal necesarios y las brigadas de salud, de tal forma que garanticen a los empleados de la organización mejores condiciones de salud y trabajo.

–Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

–Monitoreo y vigilancia médica de los riesgos y procesos peligrosos y de la salud de los trabajadores.

–Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable.

–Crear un plan de emergencias, el cual establecerá los procedimientos y acciones que deben realizar las personas que laboran y visitan la empresa para evacuar en caso de necesidad. En este plan de emergencia se debe identificar los

mapas de riesgo del centro de trabajo, las zonas de evacuación, lugares seguros en caso que ocurra una emergencia, las brigadas que van a actuar en el proceso de evacuación o desalojo (brigadas de incendio, evacuación, comunicación, entre otras), planes de simulacros de desalojos y la manera cómo enfrentar una emergencia en casos de sismos incendios.

–Contar con personas capacitadas para ejecutar el programa de seguridad y salud.

–Gestionar los recursos económicos necesarios para la consecución de los objetivos propuestos en el programa de seguridad y salud.

–Una vez elaborado el programa de seguridad y salud, debe entregarse al INPSASEL para su revisión y aprobación.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones que la investigadora consideró pertinentes luego de analizar los resultados generados mediante la aplicación de una entrevista al Director Administrativo y al Delegado de Prevención de la unidad de análisis en estudio, así como de una lista de cotejo, como parte de la observación estructurada, de acuerdo a los objetivos de la investigación con sus respectivas interrogantes.

Conclusiones

A través de la elaboración del diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los deberes formales exigidos por LOPCYMAT, se pudo observar que el acatamiento de ésta es muy bajo, debido a que no se tienen establecidos los lineamientos básicos que permitan prevenir accidentes y/o enfermedades de tipo ocupacional.

Actualmente, los empleadores se han visto abordados por las exigencias del INPSASEL, ya que este organismo busca que los mismos cumplan con la normativa relativa a la prevención, seguridad, higiene y descanso en el ambiente de trabajo.

La normativa establecida por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) comprende, entre otras cosas, la asistencia al trabajador, garantizándole al mismo en todo momento condiciones seguras de trabajo para que, de esta manera, se reduzcan accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional.

La Empresa Papeles del Caribe, C.A, carece de un plan que fije las medidas que deben tomarse para cumplir con la LOPCYMAT, por lo cual pone en riesgo la seguridad y salud de cada uno de los trabajadores del centro de trabajo; esto refleja que la misma corre riesgos fiscales elevados al incumplir con esta normativa y la productividad de la empresa se ve amenazada por no tener condiciones propicias que permitan controlar riesgos dentro del ambiente laboral.

Por otro lado, el desconocimiento y la falta aparente de importancia que se le da al contenido de la LOPCYMAT y su Reglamento, elevan las posibilidades de que ocurran accidentes de trabajo.

Es importante reseñar que, de acuerdo con los estudios realizados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), en Venezuela ocurren anualmente 150 mil accidentes laborales, cifra que revela que en la mayoría de los casos ocurren por no tener planes de trabajo establecidos, medidas de prevención que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, implementos de seguridad adecuados para realizar las labores, formación a los trabajadores, programas de recreación y descanso, en fin, un medio ambiente de trabajo adecuado.

Tomando en consideración las interrogantes planteadas al principio de la investigación, y según los objetivos específicos trabajados en este estudio, se concluye:

Al identificar la normativa que rige la seguridad y salud en Venezuela se pudo determinar la situación actual de la empresa Papeles del Caribe, C.A, la cual, no está cumpliendo eficientemente con esta, trayendo como consecuencia que los trabajadores estén expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas que ponen en riesgo su seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo. La situación se origina porque la empresa no cuenta con un programa de seguridad y salud que garantice la estabilidad física y mental de los mismos, programa que debería comprender todo lo relacionado a: notificaciones de riesgos, descripción de cargos, rutogramas, programas de formación y capacitación a los trabajadores, equipos de seguridad y protección personal, programas de recreación y turismo social, control

epidemiológico de cada uno de los trabajadores y planes de contingencias en caso de emergencias.

Cada uno de estos incumplimientos trae como consecuencia un impacto negativo, primero, por no ofrecer a los trabajadores posibles sitios seguros; y, segundo, porque se violan los derechos y deberes establecidos en la ley lo que pueden traer sanciones administrativas por la evasión de la normativa.

Estas sanciones oscilan entre 25 y 100 U.T. por cada trabajador expuesto, y están claramente identificadas en la ley como infracciones leves, graves y muy graves; además, la LOPCYMAT identifica las indemnizaciones que el patrono debe dar al trabajador cuanto ocurra un accidente de trabajo, sólo si hay culpa de éste.

En este sentido, la investigadora como aporte final a su investigación presentó un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT, que favorecen el cumplimiento de los deberes formales derivados de esta Ley para que, así, la empresa evite ser sancionada. Estas medidas están orientadas a facilitar la aplicación y cumplimiento de los lineamientos orientados a disminuir las debilidades encontradas en el centro de trabajo.

Recomendaciones

Es muy importante la implementación de cada una de las medidas presentadas por la investigadora para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores del centro de trabajo y evitar que sancionen la empresa. Entre estas medidas, es recomendable para la Empresa Papeles del Caribe, C.A:

- Contratar los servicios de un profesional en el área de seguridad industrial y uno en medicina ocupacional, para crear el servicio de seguridad y salud en el centro de trabajo, con la finalidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.
- Coordinar conjuntamente con el comité y el servicio de seguridad y salud en el trabajo las políticas de seguridad e higiene ocupacional que garanticen un medio ambiente de trabajo sano y adecuado para la realización de las labores.

- Elaborar el programa de seguridad y salud tomando en cuenta lo que establece la norma técnica emitida por el INPSASEL para la elaboración del mismo, así como también la actividad productiva e instalaciones del centro de trabajo.
- Presentar ante el INPSASEL, todos los programas, políticas y lineamientos creados para que éste apruebe los mismos.
- Informar a los trabajadores de todas las medidas a tomar para dar cumplimiento eficiente a la LOPCYMAT.
- Sugerir al grupo de trabajadores que traten de elegir como representante a un trabajador que pueda dedicarse y cumplir más con sus funciones como delegado de prevención, debido a que el actual por razones de su labor en la empresa no cumple permanentemente con su función.
- Concientizar a los trabajadores en el cumplimiento de la normativa y la importancia del mismo.
- Aplicar técnicas didácticas para cumplir las medidas establecidas por la investigadora para dar cumplimiento a la LOPCYMAT y así evitar que sancionen la empresa.
- Analizar, una vez aplicadas dichas medidas, el funcionamiento de las mismas, para hacer correctivos a tiempo y tomar decisiones.

REFERENCIAS

- Aisa y Colab. (2000). *El ambiente de Trabajo*. Editorial HVD. España.
- Arias, F. (1997). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Segunda Edición, Editorial Episteme. Caracas.
- Arias, F. (2004). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica*. Quinta Edición, Editorial Episteme. Caracas.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica*. Quinta Edición, Editorial Episteme. Caracas.
- Bacha y López. (2011). *Evaluación de costos para la implementación de las obligaciones previstas en la LOPCYMAT en las empresas de transporte naviero. Caso: Hapag Lloyd Venezuela C.A.* Trabajo Especial de Grado Universidad Nueva Esparta.
- Balestrini, M. (2002). *¿Cómo se elabora el Proyecto de Investigación?* Editorial BL Consultores Asociados. Caracas.
- Bustamante, R. (2010). *Acciones Gerenciales para la optimización en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en la empresa Cerámicas e Importaciones, C.A.* Trabajo Especial de Grado Universidad de los Andes.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Mc Graw Hill. 5ta Edición. México.
- Consejo de la International Ergonomics Association. (2000). *Ergonomía*. Página Web en Línea. [Disponible en]; <http://es.wikipedia.org/wiki/Ergonom%C3%ADa>. Consulta 2011, Octubre 15.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N-5453. Extraordinaria, Marzo 24, 2000.
- Cuadra, M. (2003). *La Notificación de Riesgos al Trabajador, como Instrumento Legal para la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales*. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Díaz, L. (2008). *La política de salud y seguridad en el trabajo: La eficacia de la LOPCYMAT*. Artículo publicado Revista Electrónica FERMETUM.
- Dikdan, Liscano y Pernalete. (2010). *Plan de Acción para mejorar la seguridad y salud laboral a trabajadores del sector Construcción en el Estado Lara*,

- Venezuela.** Trabajo de Grado Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.
- Espinoza, D. (2007). *Propuesta para la Creación de un Departamento de Salud y Seguridad Laboral en el Instituto de la Policía de Aragua (Inpo Aragua)*. Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Fernández, Carlos. (2002). *Diseño de la Investigación*. Editorial San Agustín. Caracas.
- Hernández y otros. (2003). *Métodos y técnicas de investigación*. Editorial Trillar, S.A. México.
- Hernández, (1991). *Metodología de la investigación*. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. España.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Segunda edición. SYPAL. Caracas. Venezuela.
- Larousse. (2008). *Diccionario Enciclopédico*. Decimocuarta Edición. Colombia.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005), Julio 26). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38236.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2002, Diciembre 30). Gaceta Oficial No 37.600.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997, Junio 19). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.152.
- Marcano, S. (2010). *Radiactividad*. Página Web en Línea. [Disponible en:] <http://es.wikipedia.org/wiki/Radiactividad>. Consulta 2011, Septiembre 17.
- Méndez, C. (2001). *Metodología Diseño y desarrollo del Proceso de Investigación*. Tercera edición. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Méndez, G. (2007). *Factores de Riesgo en las Empresas*. Editorial Venezuela Analítica. Caracas.
- Mendiver, Francia. (2001). *Salud y Seguridad Laboral*. Editorial Nuevo Mundo. Caracas.
- Moreno y garcia. (2006). *Sistema de Seguridad Social*. Página Web en Línea. [Disponible:] <http://www.monografias.com/trabajos13/segsocdf/segsocdf.shtml>. Consulta 2011, Septiembre 06.
- Norma del Convenio Venezolano de Normas Industriales. (1958).

- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). Decreto N° 6.012. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.910.
- Organización Internacional del Trabajo. (1952). *Convenio sobre la seguridad social*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1991). *Administración de la Seguridad Social*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Programa de Seguridad y Salud Laboral*.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *La salud Laboral*.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Programa de Seguridad y Salud Laboral*.
- Parella y Martins. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Segunda Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Ramírez, C. (2008). *Seguridad un Enfoque Integral*. Tercera Edición. LIMUSA. México.
- Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Decreto N° 1.564. (1973, Diciembre 31). Gaceta Oficial Extraordinaria No. 1.631.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Decreto No. 5.078. 2007, Enero 3. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.596.
- Rondón, D. (2011). *Seguridad Industrial, Ambiente e Higiene Ocupacional*. Material de Trabajo de Investigación y Docencia.
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Editorial PANAPO. Caracas.
- Sabino, C. (2002). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Grijalbo. Caracas.
- Tamayo, M (2000). *El proceso de la Investigación Científica*. Segunda Edición. Grupo Noriega. México.
- Universidad Nacional Abierta. (2001). *Técnicas de Documentación e Investigación*. Séptima reimpresión.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). (2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas.
- Uzcátegui, W. (2005). *Propuesta de Plan de Emergencia para la Empresa Urbaser Mérida, C.A.* Trabajo de Grado Instituto Universitario Tecnológico de Ejido.

Van Dalen, D y Meyer, W. (2002). *Manual de Técnica de la Investigación Educativa*. Paidós. Buenos Aires.

Zambrano L. (2011). **Material de Trabajo de Investigación y Docencia.**

ANEXOS

ANEXO A
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Autora: Yajaira Rosales
Tutora: Lcda. Lucy Zambrano Esp.

Mérida, Diciembre 2011

Título

Cumplimiento de deberes formales establecidos en la LOPCYMAT en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT, para la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Objetivos específicos

Identificar la normativa que regula los deberes formales establecidos en la Ley y sus Reglamentos, aplicables a la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Describir la situación actual en materia de Seguridad y Salud en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Determinar las sanciones reguladas en la LOPCYMAT por incumplimientos en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Sugerir medidas que favorezcan el cumplimiento de los deberes formales derivados de la LOPCYMAT y que en consecuencia, permita evitar las sanciones que pudieran ser aplicadas a la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

Planteamiento del problema

La higiene y seguridad industrial se inició en Venezuela en el año 1909 con la promulgación de la Ley de Minas. Ya para el año 1936 se creó la primera Ley de Prevención en Accidentes de Trabajo con la formulación de la Ley del Trabajo y su Reglamento. Para el año de 1944, se creó la Ley del Seguro Social Obligatorio, la

cual protegía en ese momento a los trabajadores asegurados en cuanto a enfermedades, maternidad, accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, vejez, invalidez y muerte. Así mismo en 1974 entra en vigencia el Decreto número 46 que fijaba las pautas de prevención de incendios. En este mismo año la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), realiza una intensa labor para la estandarización de las normas en materia de seguridad.

A pesar de todas las leyes, decretos y normas promulgadas, no es sino hasta el año 1986 cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en adelante LOPCYMAT), la cual tenía como objeto garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado a sus facultades físicas y mentales.

La LOPCYMAT de fecha 18/07/1986 fue reformada en fecha 26/07/2005, Ley que está vigente actualmente en Venezuela y cuya reforma mantiene la vigilancia y control de las medidas de seguridad que los empleadores deben tener en beneficio de los trabajadores. Además, esta reforma impone al patrono una serie de obligaciones que deben castigarse así no ocurra un accidente de trabajo; ampara cooperativas, trabajadores a domicilio, conserjes, trabajadores domésticos. Es decir, toda actividad laboral. Fija cotizaciones mensuales sólo a cargo del patrono, entre otros cambios relevantes que presenta la misma. Esta ley regula todo lo relacionado con los derechos y deberes, tanto de los trabajadores como de los empleadores, así como también establece las normas y lineamientos que permiten garantizar a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo condiciones de seguridad, salud y bienestar en el mismo.

También esta ley persigue que los trabajadores y trabajadoras tengan un ambiente de trabajo con condiciones seguras y saludables, donde se tome en cuenta la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional, reconocimiento de daños sufridos y el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Establece, además, las sanciones por incumplimiento de la misma y todas las normas a seguir por accidentes de trabajo que ocurran con o sin culpa del empleador.

Ahora bien, la prevención de los riesgos laborales constituye según Uzcátegui (2005) “una materia que, por las implicaciones, necesita de una atención especial tanto de los empresarios como de los trabajadores. Se considera imprescindible la generación de proyectos relacionados con esta materia que contribuyan a la concientización de las partes involucradas”. (p. 4).

En virtud a lo anterior, todas las empresas públicas o privadas deberían contar con un plan de políticas de seguridad actualizado, valiosa herramienta en general basada en un análisis de riesgo, que permita ejecutar un conjunto de normas, procedimientos y acciones básicas de respuesta que se debería tomar para afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva, ante la eventualidad de incidentes, accidentes y/o estados de emergencias que pudieran ocurrir tanto en las instalaciones del centro de trabajo como fuera de él por ejemplo, un incendio, con el fin de dar cumplimiento de manera eficiente a la normativa legal vigente y evitar que sancionen la empresa por infringir la misma. Considerando que las sanciones previstas en la LOPCYMAT son bastante elevadas y que el impacto económico por la imposición de estas sería negativo para las organizaciones.

En este orden de ideas la LOPCYMAT (2005), en su Artículo 56 señala:

...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...

A tales efectos los empleadores deben cumplir con todo lo que señala este artículo en relación con brindar condiciones adecuadas de seguridad y salud a los trabajadores, informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras las condiciones inseguras de trabajo, consultarles antes de ejecutar medidas preventivas en el trabajo, abstenerse de conductas ofensivas maliciosas; informar al Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales, en adelante (INPSASEL) de los programas de recreación y utilización del tiempo libre impartidos a los trabajadores del centro de

trabajo, elaborar con la participación de los trabajadores y 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 planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

En cuanto al caso concreto objeto de esta investigación, en la Empresa Papeles del Caribe, C.A., ubicada en el Municipio Libertador del estado Mérida, se observó que, de acuerdo a lo que señala la LOPCYMAT, se hace necesario verificar el cumplimiento de las exigencias o responsabilidades administrativas que dispone la referida ley. En este sentido la descripción de la situación actual de la misma en materia de seguridad y salud laboral permitirá conocer si el cumplimiento de esta ley en el centro de trabajo se está acatando de manera correcta y en consecuencia, evitar que el empleador ponga en riesgo por desconocimiento o no acatamiento correcto de la misma, la integridad física de cada uno de sus trabajadores.

Asimismo, evitar que el empleador corra riesgos fiscales al no cumplir con lo establecido en la ley, ya que las sanciones impuestas por infringir la misma son altamente elevadas. Estas infracciones las clasifica la LOPCYMAT como: infracciones leves, graves y muy graves y las multas están representadas en Unidades Tributarias (U.T.), que oscilan desde 25 U.T. a 100 U.T. por cada trabajador expuesto a condiciones inseguras de trabajo.

Es importante destacar que el incremento de los costos y procesos administrativos para la empresa, las altas sanciones administrativas y penales determinadas para empleadores y el excesivo poder otorgado al INPSASEL, hacen necesario que esta ley se cumpla de manera correcta y que sea conocida y acatada con el apoyo de los trabajadores.

Con base en todo lo anterior, se hace necesario presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT que contribuirá con el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo y que, además, permitirá capacitar y organizar al personal que hace vida en la Empresa Papeles del Caribe, C.A. En este orden de ideas, Bustamante (2010), señala:

Toda fuente de trabajo debe realizar actividades destinadas a prevenir riesgos laborales a efectos de llevar a cabo un control de pérdidas con las consecuentes ventajas de la producción y la productividad, alcanzando así un mayor y mejor bienestar social, reflejándose en la economía de la propia empresa u organización. (p. 3).

La presente investigación es de importancia relevante para la investigadora debido a que esta materia formó parte de la instrucción académica durante la escolaridad. Por otra parte se debe considerar lo que implica hoy día su correcta aplicación y los riesgos fiscales a los que son expuestos los empleadores por el incumplimiento de la LOPCYMAT. Todo esto convierte este estudio en un tema de interés actual, habida cuenta que la mayoría de las empresas desconocen o no cumplen correctamente con la misma. Se hace pues, necesario que se establezca un conjunto de medidas de cumplimiento para lograr lo que especifica esta ley y así evitar consecuencias funestas para las empresas.

Por tanto, las prioridades que debe trazarse la empresa para dar cumplimiento a la LOPCYMAT, serían: levantar información relativa a los cargos, elaborar los programas de seguridad y salud en el trabajo, entregar a cada uno de los trabajadores las notificaciones de riesgos básicos y específicos, elaborar los exámenes de salud a cada uno de los trabajadores, brindar adiestramiento y cursos de inducción en materia de seguridad y salud, registrar las rutas del trabajador, elaborar programas de recreación y turismo social, concientizar a los trabajadores y directivos sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y, finalmente, evaluar cada una de las infracciones que indica la ley.

Es por ello que la presente investigación persigue brindarle a la Empresa Papeles del Caribe, C.A. una herramienta que les facilite la aplicación de la LOPCYMAT. Por las razones mencionadas anteriormente se plantean las siguientes interrogantes:

¿Qué normativa regula los deberes formales que una empresa deba cumplir en cuanto a seguridad y salud laboral?

¿Cuál es la situación actual en materia de seguridad y salud laboral que presenta la Empresa Papeles del Caribe, C.A.?

¿Cuáles son las sanciones aplicables a una empresa por el incumplimiento de sus deberes formales en materia de seguridad y salud laboral?

¿Qué herramientas beneficiarían a la Empresa Papeles del Caribe, C.A. en el cumplimiento de sus deberes formales en cuanto a seguridad y salud laboral?

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS
MÉRIDA - VENEZUELA

Mérida, 09 de Diciembre de 2011

Ciudadano:

Presente.-

Por medio de la presente me dirijo a usted muy respetuosamente en la oportunidad de saludarle y a la vez solicitarle su valiosa colaboración como experto en el área de **Contenido**, para validar los instrumentos de medición a utilizar en el trabajo de grado titulado: **Cumplimiento de deberes formales establecidos en la LOPCYMAT en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.**, Proyecto de Trabajo de Grado presentado por mi persona en el Postgrado de Ciencias Contables de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, para optar al Grado de **Especialista Técnico Mención Tributos**.

Anexo, se encuentra, el objetivo general de la investigación, los objetivos específicos, el planteamiento de problema, la tabla de operacionalización de categorías, los instrumentos de recolección de datos y el instrumento para la ejecución de la validación, tomando en cuenta las siguientes opciones valorativas: (4) Excelente; (3) Buena; (2) Regular; (1) Deficiente (Se agradece utilizar una “x” en la opción seleccionada). Los aspectos cualitativos a tomar en cuenta son: presentación, claridad, pertinencia, relevancia y factibilidad.

Expresando gratitud con anticipación. Atentamente,

T.S.U. Yajaira Rosales

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS
MÉRIDA - VENEZUELA

Mérida, 09 de Diciembre de 2011

Ciudadano:

Presente.-

Por medio de la presente me dirijo a usted muy respetuosamente en la oportunidad de saludarle y a la vez solicitarle su valiosa colaboración como experto en el área de **Metodología**, para validar los instrumentos de medición a utilizar en el trabajo de grado titulado: **Cumplimiento de deberes formales establecidos en la LOPCYMAT en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.**, Proyecto de Trabajo de Grado presentado por mi persona en el Postgrado de Ciencias Contables de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, para optar al Grado de **Especialista Técnico Mención Tributos**.

Anexo, se encuentra, el objetivo general de la investigación, los objetivos específicos, el planteamiento de problema, la tabla de operacionalización de categorías, los instrumentos de recolección de datos y el instrumento para la ejecución de la validación, tomando en cuenta las siguientes opciones valorativas: (4) Excelente; (3) Buena; (2) Regular; (1) Deficiente (Se agradece utilizar una "x" en la opción seleccionada). Los aspectos cualitativos a tomar en cuenta son: presentación, claridad, pertinencia, relevancia y factibilidad.

Expresando gratitud con anticipación. Atentamente,

T.S.U. Yajaira Rosales

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS
MÉRIDA - VENEZUELA

Mérida, 09 de Diciembre de 2011

Ciudadano:

Presente.-

Por medio de la presente me dirijo a usted muy respetuosamente en la oportunidad de saludarle y a la vez solicitarle su valiosa colaboración como experto en el área de **Seguridad Industrial**, para validar los instrumentos de medición a utilizar en el trabajo de grado titulado: **Cumplimiento de deberes formales establecidos en la LOPCYMAT en la Empresa Papeles del Caribe, C.A.**, Proyecto de Trabajo de Grado presentado por mi persona en el Postgrado de Ciencias Contables de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, para optar al Grado de **Especialista Técnico Mención Tributos**.

Anexo, se encuentra, el objetivo general de la investigación, los objetivos específicos, el planteamiento de problema, la tabla de operacionalización de categorías, los instrumentos de recolección de datos y el instrumento para la ejecución de la validación, tomando en cuenta las siguientes opciones valorativas: (4) Excelente; (3) Buena; (2) Regular; (1) Deficiente (Se agradece utilizar una "x" en la opción seleccionada). Los aspectos cualitativos a tomar en cuenta son: presentación, claridad, pertinencia, relevancia y factibilidad.

Expresando gratitud con anticipación. Atentamente,

T.S.U. Yajaira Rosales

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS

ENTREVISTA

La entrevista que a continuación se presenta contiene un conjunto de preguntas abiertas, con las cuales se persigue reunir la información necesaria, relevante para la investigadora, a fin de describir la situación actual en materia de Seguridad y Salud de la Empresa Papeles del Caribe, C.A.

El presente instrumento será aplicado al Director Administrativo y al Delegado de Prevención de la empresa, para así poder obtener datos mediante un diálogo.

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA
EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.**

Autora: Yajaira Rosales

Tutora: Lcda. Lucy Zambrano Esp.

Mérida, Diciembre 2011

Señor:
José Marco Torres Barrios
Director Administrativo de la Empresa Papeles del Caribe, C.A.
Mérida, Estado Mérida.

La presente entrevista tiene como propósito, la obtención de información acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo de la Empresa Papeles del Caribe, C.A., así como conocer cómo se aplica actualmente la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en la misma, a fin de poder dar posibles soluciones a las debilidades detectadas, a través de la presentación un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT, para la Empresa Papeles del Caribe, C.A. y de esta manera cumplir con el requisito exigido por la Coordinación del **Postgrado en Ciencias Contables para obtener el título de especialista técnico en tributos.**

Se agradece su colaboración al momento de responder los mismos, ya que cada una de las preguntas es de gran importancia para realizar el respectivo análisis.

La información suministrada por usted será usada confidencialmente con fines estrictamente académicos.

Sin nada más que tratar, queda de usted, atentamente

T.S.U. Yajaira Rosales

Gracias.

1. ¿Qué conocimientos tiene usted acerca la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Razone su respuesta.

2. ¿Existe en la empresa un comité de seguridad laboral?

SÍ NO POR QUÉ?

3. ¿Sabe usted que la LOPCYMAT prevé una cotización entre 0.75% y el 10% del salario de cada trabajador?

4. ¿Conoce usted cómo debe calcularse esta cotización?

5. ¿Conoce usted las responsabilidades previstas en la LOPCYMAT por incumplir los deberes formales de la misma?

6. ¿Conoce usted las sanciones previstas en la LOPCYMAT por incumplir los deberes formales de la misma?

7. ¿Puede usted identificar algunas medidas de seguridad aplicadas en la empresa?

8. ¿Cree usted que es importante la aplicación de los deberes formales de LOPCYMAT?

9. ¿Considera usted que el medio ambiente de trabajo de la empresa Papeles del Caribe C.A., es el adecuado para los trabajadores?

10. ¿Sabe usted lo que es un Delegado de Prevención y cuáles son sus atribuciones?

11. ¿Qué actividades en materia de seguridad y salud realiza la empresa?

12. ¿Qué exámenes médicos ocupacionales se le realizan a los trabajadores de la empresa?

13. Existen rutogramas de los empleados en la empresa?

14. ¿Con qué equipos de protección personal cuentan los trabajadores de la empresa?

15. ¿Con cuáles actividades de formación, recreación y utilización del tiempo libre cuentan los trabajadores del centro de trabajo?

16. ¿Consulta usted a los trabajadores y trabajadoras acerca de las medidas de seguridad preventivas que deben aplicarse en el centro de trabajo?

17. ¿De qué manera informa a los trabajadores y trabajadoras acerca de la descripción de su cargo, notificaciones de riesgos y manejo adecuado de equipos de trabajo?

18. Cuenta la empresa con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo?

19. ¿Sabe usted lo que es un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y posee la empresa alguno?

20. ¿Está usted informado de las actividades que realiza el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa y de las atribuciones y facultades que tiene el mismo?

21. ¿Cumple la empresa con todas las exigencias de Ley en materia de Seguridad Social, específicamente tener inscritos los trabajadores en S.S.O., L.P.H., MINPPTRASS?

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL DELEGADO DE PREVENCIÓN DE LA
EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.**

Autora: Yajaira Rosales

Tutora: Lcda. Lucy Zambrano Esp.

Mérida, Diciembre 2011

Señor:
Rubén Darío Paredes Sánchez
Delegado de Prevención de la Empresa Papeles del Caribe, C.A.
Mérida, Estado Mérida.

La presente entrevista tiene como propósito, la obtención de información acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo de la Empresa Papeles del Caribe, C.A., así como conocer cómo se aplica actualmente la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en la misma, a fin de poder dar posibles soluciones a las debilidades detectadas, a través de la presentación un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la LOPCYMAT, para la Empresa Papeles del Caribe, C.A. y de esta manera cumplir con el requisito exigido por la Coordinación del **Postgrado en Ciencias Contables para obtener el título de especialista técnico en tributos.**

Se agradece su colaboración al momento de responder los mismos, ya que cada una de las preguntas es de gran importancia para realizar el respectivo análisis.

La información suministrada por usted será usada confidencialmente con fines estrictamente académicos.

Sin nada más que tratar, queda de usted, atentamente

T.S.U. Yajaira Rosales

Gracias.

1. ¿Qué conocimientos tiene usted acerca la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Razone su respuesta.

2. ¿Existe en la empresa un comité de seguridad laboral?

SÍ NO POR QUÉ?

3. ¿Puede usted describir el medio ambiente de trabajo de la empresa?

4. ¿Participa usted en las acciones de mejoras de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo?

5. ¿Qué actividades realiza el Comité de Seguridad y Salud en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo?

6. ¿El empleador promueve conjuntamente con los trabajadores la seguridad y salud en el trabajo o es arbitrario?

7. ¿Tiene usted acceso a la documentación relativa a las condiciones de trabajo y seguridad de la empresa?

8. ¿El empleador realiza estudios pertinentes de los puestos de trabajo, entrega la descripción de los cargos, notificaciones de riesgos, informa del manejo adecuado de equipos de trabajo a los empleados?

9. ¿Reciben los trabajadores del centro de trabajo formación y/o capacitación en materia de seguridad y salud?

10. ¿Reciben los trabajadores del centro de trabajo los equipos de protección e higiene personal y cada cuánto tiempo lo reciben?

11. ¿A qué principales riesgos están expuestos los trabajadores de la empresa?

12. ¿Le concede el patrono licencia remunerada por el ejercicio de sus funciones?

13. ¿Participa usted en las jornadas de formación que imparte el INPSASEL a los delegados de prevención?

14. ¿Previene el empleador aspectos de salud en sus trabajadores mediante la realización de exámenes médicos ocupacionales con el fin de evitar enfermedades de tipo ocupacional?

15. ¿Elabora usted conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud los informes pertinentes a las actividades realizadas en la empresa y que son presentados mensualmente ante el INPSASEL?

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**LISTA DE COTEJO APLICADA EN EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
DE LA EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.**

Autora: Yajaira Rosales

Tutora: Lcda. Lucy Zambrano Esp.

Mérida, Diciembre 2011

**DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA
EMPRESA PAPELES DEL CARIBE, C.A.**

N°	Indicador	Base Legal	C	NC	Observaciones
1	Organiza el trabajo adaptando los métodos según las características psicológicas y/o cognitivas, cumpliendo con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.	Artículo 56 numeral 1. Artículo 59 numeral 2. Artículo 60. de la LOPCYMAT			
2	Características del Ambiente de Trabajo: - Iluminación inadecuada o inexistente - Presencia de gases, humos nocivos para la salud. - Instalaciones húmedas. - Ventilación escasa o inadecuada. - Ruido excesivo. - Temperaturas extremas. - Trabajos a la intemperie. - Espacios reducidos en el trabajo. - Aberturas y huecos desprotegidos. - Zona de trabajo, tránsito y almacenamiento no delimitada. - Escaleras en mal estado. - Se mantiene orden y limpieza. - Suelo discontinuo, resbaladizo. - Existe señalización de áreas de riesgo. - Existen sistemas de detección de incendios. - Cuentan con extintores de incendio. - Existen vías de evacuación. - Lámparas de seguridad. - Alarmas contra robo.	Artículo 53 numeral 4. Artículo 56 numeral 1. Artículo 59 numeral 2 y 3. de la LOPCYMAT			

TAREAS REALIZADAS POR EL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA

N°	Indicador	Base Legal	C	NC	Observaciones
1	El trabajador tiene una descripción del cargo o puesto de trabajo.	Artículo 53 numeral 2 y 4. Artículo 59 numeral 2. de la LOPCYMAT			
2	El trabajador cuenta con procedimientos seguros de trabajo o instrucciones sobre cómo llevar a cabo las tareas o actividades.	Artículo 53 numeral 4. Artículo 59 numeral 2 de la LOPCYMAT			
3	El trabajador ha recibido información sobre los procedimientos seguros de trabajo o instrucciones sobre cómo llevar a cabo las tareas o actividades.	Artículo 53 numeral 2 y 4. Artículo 56 numeral 2 de la LOPCYMAT			
4	Los trabajadores realizan actividades relativas a su cargo.	Artículo 53 numeral 2 y 4. Artículo 59 numeral 2. de la LOPCYMAT			
5	Existe un análisis de los procesos peligrosos y acciones para determinar si se necesita equipo de protección personal en el área de trabajo.	Artículo 56 numeral 3			

**POLÍTICAS DE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DE
LAS CONDICIONES PELIGROSAS DE TRABAJO**

N°	Indicador	Base Legal	C	NC	Observaciones
1	El empleador identifica y documenta las condiciones existentes en el ambiente laboral que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.	Artículo 53 numeral 4 Artículo 59 numeral 2 y 3. Artículo 62 numeral 1 de la LOPCYMAT			
2	El empleador evalúa los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y mantiene un registro actualizado de los mismos.	Artículo 53 numeral 4 Artículo 59 numeral 2 y 3. Artículo 62 numeral 2 de la LOPCYMAT			
3	El empleador controla las condiciones seguras de trabajo.	Artículo 53 numeral 4 Artículo 59 numeral 2 y 3. Artículo 62 numeral 3 de la LOPCYMAT			
4	El empleador dota oportunamente al trabajador de los equipos de protección personal adecuados para minimizar los riesgos presentes en el medio ambiente de trabajo.	Artículo 53 numeral 4 Artículo 59 numeral 2 y 3. Artículo 62 numeral 3 de la LOPCYMAT			
5	Los equipos de protección personal entregados por el empleador son los adecuados para realizar las tareas.	Artículo 53 numeral 4 Artículo 59 numeral 2 y 3. Artículo 62 de la LOPCYMAT			

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

N°	Indicador	Base Legal	C	NC	Observaciones
1	Características de la organización del trabajo: - Simultaneidad de tareas. - Alteración del ritmo de trabajo. - Primas por productividad. - Trabajo monótono. - Trabajo aislado/solitario - Exceso de horas de trabajo. - Exceso de esfuerzo mental. - Falta de supervisión. - Supervisión rígida. - Relaciones interpersonales desfavorables o conflictivas.	Artículo 53 numeral 4 Artículo 59 numeral 2 y 3. Artículo 6 y 62 de la LOPCYMAT			
2	Factores disergonómicos: - Sobre-esfuerzo físico. - Posturas forzadas. - Manipulación inadecuada de cargas. - Movimientos repetitivos.	Artículo 53 numeral 4 Artículo 59 numeral 2 y 3. Artículo 6 y 62 de la LOPCYMAT			

**ÓRGANOS DE GESTIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

N°	Indicador	Base Legal	C	NC	Observaciones
1	Existen delegados de prevención en la empresa.	Artículo 41 de la LOPCYMAT			
2	El empleador brinda respuesta oportuna a las demandas por parte del delegado sobre las mejoras en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Artículo 43 numeral 6 de la LOPCYMAT			
3	Existe un Comité de Seguridad y Salud en la empresa.	Artículo 46 de la LOPCYMAT			
4	El Comité de Seguridad y Salud ejerce sus facultades en cuanto a la vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Artículo 48 numeral 2 de la LOPCYMAT			
5	La empresa tiene el servicio de seguridad y salud en el trabajo.	Artículo 39 de la LOPCYMAT			
6	El servicio de seguridad y salud contratado por la empresa cumple con sus funciones.	Artículo 40 de la LOPCYMAT			
7	Cuenta la empresa con un programa de seguridad y salud en el trabajo.	Artículo 61 de la LOPCYMAT y Artículo 80 del RLOPCYMAT			
8	Cumple la empresa con lo que estipula la norma técnica y el reglamento en cuanto al contenido del programa de seguridad y salud.	Artículo 82 del RLOPCYMAT y NT-01-2008 (GO 39.070 01-DIC-08)			

FALTA DE ORGANIZACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO



OBSTRUCCIÓN DE LAS VÍAS DE ESCAPE



DESORGANIZACIÓN



SISTEMAS ELÉCTRICOS SIN SEÑALIZACIONES



**OBSTRUCCIÓN DE LAS VÍAS DE ESCAPE Y VIOLACIÓN DE
REGLAMENTACIÓN DE MANTENER LIBRES LOS ESPACIOS.**



ORDEN Y LIMPIEZA AUSENTES



ORDEN Y LIMPIEZA AUSENTES



ACCESO A EXTINTORES OBSTRUIDO



ACCESO A EXTINTORES OBSTRUIDO



ORDEN Y LIMPIEZA AUSENTES

