

**ESTUDIO DE LA SEGURIDAD  
INDUSTRIAL EN VENEZUELA A LA  
LUZ DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
CARRERA: DERECHO**

**ESTUDIO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN VENEZUELA A  
LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE**

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de  
Abogado

**AUTOR:**

Juan Carlos Arismendi Aular. C.I. 14.393.727

**TUTOR ACADÉMICO:**

Prof. Olga Matos

San Diego, Junio 2020



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS**

**ESTUDIO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN VENEZUELA A  
LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

---

**Prof. Olga Matos. Cédula de identidad: 8.470.308. Tutor Académico**

---

**Prof. Javier Giordanelli. Cédula de identidad: 10.734.014. Primer Jurado**

---

**Prof. Oswaldo Cabrera. Cédula de identidad: 7.532.500 del Segundo Jurado**

San Diego, junio 2020

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	v
<b>AGRADECIMIENTO</b>	vi
<b>RESUMEN INFORMATIVO</b>	vii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b>	3
Planteamiento del problema	3
Formulación del problema	5
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
Justificación e importancia de la investigación	6
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	8
Antecedentes de la investigación	8
Bases teóricas	12
Bases legales	22
Definición de términos básicos	26
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	29
Tipo de investigación	29
Métodos y técnicas de investigación	30
Fases de la investigación	30
Fuentes del conocimiento	31
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	32
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	40

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme esa fortaleza para seguir adelante y siempre llegar al final de mis metas.

A mis padres que con su cariño y sus consejos me dieron fuerzas para hacer de esta meta un logro.

Y lo más importante para mí, mis hijos y hermanas que me han dado su apoyo y el cariño en el transcurso de mis estudios y en el de toda mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A la UJAP y todos los profesores y profesoras que con gran compromiso impartieron sus conocimientos para mi crecimiento profesional.

A la Tutora Olga Matos que por sus consejos oportunos y valiosos que facilitaron la corrección, mejoramiento y elaboración de este trabajo.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**  
**COORDINACIÓN DE PASANTÍAS**

**ESTUDIO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN VENEZUELA A  
LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE**

**Autores:** Juan Carlos Arismendi

**Tutor:** Prof. Olga Matos

**RESUMEN INFORMATIVO**

El presente trabajo para optar al grado de abogado de la Universidad José Antonio Páez, se realizó con el objetivo de estudiar la seguridad industrial en Venezuela a la luz de la legislación vigente. Este objetivo general fue dividido en los siguientes objetivos específicos: (i) Definir doctrinaria y legalmente la noción de la seguridad industrial; (ii) Verificar la legislación aplicable a la seguridad industrial en Venezuela y (iii) Determinar las acciones y estrategias que se implementan en el contexto laboral para fomentar una cultura de seguridad industrial. La consecución de estos objetivos fue posible mediante un tipo de investigación documental. De esta manera se obtuvo que la noción de la seguridad industrial se refiere a una técnica que analiza y regula la prevención de hechos y condiciones que se consideran inseguras, es decir, factores de riesgo, que pueden causar accidentes en el lugar de trabajo; siendo la legislación aplicable en el caso de Venezuela, la Constitución Nacional, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y distintas normas COVENIN. Finalmente son variadas las acciones y estrategias que se pueden implementar en el contexto laboral para

fomentar la cultura de la seguridad industrial para lo cual se requiere compromiso, participación y conocimiento en la materia.

**Palabras claves:** Seguridad Industrial, Venezuela, Legislación vigente.

## INTRODUCCIÓN

Los riesgos laborales representan un tema relevante, pues la posibilidad de que un trabajador se vea afectado por un accidente o una enfermedad directamente relacionada a su puesto de trabajo, es una realidad palpable que debe ser atendida, por lo que la prevención en materia de riesgos laborales es fundamental.

Todo trabajador, tiene derecho a la garantía, es decir a la materialización, de un medio ambiente de trabajo seguro y en condiciones saludables y ello supone que la empresa, deben manejar una serie de herramientas y conocimiento aplicable en la materia. Se trata pues de una cultura de prevención en seguridad y salud laboral, en la cual unen esfuerzos la empresa, sus trabajadores y el Estado, para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa, que prevé un conjunto de deberes, derechos, lineamientos y responsabilidades en cuanto a la prevención de los riesgos laborales.

Sin embargo, acción aparte del cumplimiento legislativo, la prevención de los riesgos laborales, también cobra importancia para la empresa, pues ello repercute en la estabilidad y efectividad de la misma, manteniendo un clima saludable de trabajo, minimizando los accidentes y fomentando un medio ambiente laboral adecuado, lo que a su vez incide en la motivación y sentido de pertenencia del trabajador para con la empresa para la cual labora.

Es importante mencionar lo acotado por Pérez (2015) al comentar sobre la importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización, indicando que ello es una actividad multidisciplinaria

que está dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la promoción y prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y la eliminación de factores y condiciones que ponen en riesgo la salud y seguridad en el trabajo. También, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

De lo anterior, se colige, que se trata de un esfuerzo mancomunado de diferentes sectores que procuran que los riesgos presentes en una organización, no afecten ni la salud, ni la capacidad laboral o de producción de un trabajador, mediante la realización de una serie de actos de seguimiento, evaluación y control de condiciones de higiene y seguridad en la empresa.

En el presente trabajo, se ha dispuesto estudiar la seguridad industrial en Venezuela a la luz de la legislación vigente y para ello se ha dividido la investigación en cuatro capítulos en los cuales se explica el problema (Capítulo I), se desarrolla el marco teórico (Capítulo II), se menciona el marco metodológico utilizado (Capítulo III) y se plasmas lo resultados, las conclusiones y las recomendaciones (Capítulo IV).

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

En el contexto laboral es necesario tener en cuenta las numerosas amenazas y riesgos a los que están expuestos los trabajadores, los bienes y los servicios involucrados. Estos riesgos y estas amenazas se han incrementado con el transcurso del tiempo, lo que ha obligado a las empresas a tomar medidas en aras de salvaguardar la salud y la integridad de sus trabajadores y los posibles daños a los bienes y servicios.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha determinado que la salud abarca el bienestar no sólo físico, sino el mental y el social y además se ha demostrado que un trabajador que se encuentra dentro de ese contexto de salud es más productivo y dinámico en su actividad laboral. Es por ello, que la noción de la seguridad industrial ha sido incorporada a la legislación laboral.

En este orden de ideas, el año 1999 implicó para Venezuela un cambio fundamental en cuanto a los derechos de los trabajadores y la protección que se debe reconocer y garantizar a estos, toda vez que fue promulgada una nueva Constitución Nacional que trajo consigo una nueva concepción sobre el derecho laboral.

A tales efectos, el artículo 3 del mencionado instrumento jurídico, reconoce al trabajo como uno de los procesos fundamentales para

alcanzar los fines del Estado, conjuntamente con la educación. Aunado a ello, se reconoce mediante el texto constitucional que el trabajo es un hecho social, tal como lo establece el 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 las trabajadoras... *Omissis*".

De esta manera, el marco legal venezolano aplicable en materia laboral y en consecuencia a la seguridad y salud en el trabajo ha venido desarrollándose para responder al principio de protección que merecen los trabajadores; y es por ello, que se han adoptado diversas legislaciones como la reciente reforma del 2012 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005 y su reglamento de 2006; la Ley sobre Sustancias Materiales y Desechos Peligrosos del 2000; entre otras.

Igualmente, en Venezuela, no sólo se han desarrollado las normativas en la materia, sino que se han creado antes de la vigencia de la Constitución de 1999 y luego de ella, un conjunto de órganos y entes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Entre ello se tiene al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo; el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL); el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

Todo lo anterior constituye la base sobre la cual se establece la obligación de los empleadores de velar por la seguridad y salud laboral o seguridad industrial, dentro de la cual se encuentra la responsabilidad de evaluar los riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores, para posteriormente diseñar y elaborar un programas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual está establecido en el artículo 61 y siguientes de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

No obstante lo anterior, en Venezuela, no está consagrada la obligación para los empleadores de tener Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional, como ocurre por ejemplo en el caso de España y por ende tampoco están obligados a realizar auditorías de dicho sistema. Sin embargo, las empresas pueden implantar tales Sistemas de Gestión, para lo cual deben cumplir una serie de requisitos y lineamientos para asegurar la validez y eficacia del mismo, tal como lo menciona la Norma Venezolana COVENIN 4001:2000, Sistema de Gestión de la Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO)

### **Formulación del problema**

Tomando en cuenta lo planteado, se presentan las siguientes interrogantes:

¿Qué es y qué implica la seguridad industrial?

¿Cómo ha sido consagrada la seguridad industrial en la legislación vigente en Venezuela?

¿Cuáles son las acciones y estrategias que se implementan en el contexto laboral para fomentar una cultura de seguridad industrial?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Estudiar la seguridad industrial en Venezuela a la luz de la legislación vigente.

### **Objetivos específicos**

- § Definir doctrinaria y legalmente la noción de la seguridad industrial.
- § Verificar la legislación aplicable a la seguridad industrial en Venezuela.
- § Determinar las acciones y estrategias que se implementan en el contexto laboral para fomentar una cultura de seguridad industrial.

### **Justificación de la investigación**

La presente investigación se debe a la necesidad de conocer el tema de la seguridad industrial en Venezuela a la luz de la legislación vigente, para lo cual es necesario definir doctrinaria y legalmente la noción de la seguridad industrial, verificando igualmente cuál es esa legislación nacional que es aplicable, a quien y como, para finalmente poder determinar las acciones y estrategias que se implementan en el contexto laboral para fomentar una cultura de seguridad industrial.

Aunado a lo anterior, es necesario conocer que es responsabilidad de los empleadores la formación en materia de seguridad industrial, para lo cual deben facilitar instrucciones relacionadas con los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y por ende las medidas preventivas que deben aplicarse para su eliminación o control.

Todo lo anteriormente nombrado es un derecho de los trabajadores, tal como lo mencionan los instrumentos legales que son analizados en esta investigación, por ello se justifica el objeto de estudio desde el punto de vista legal, práctico y social.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes de la investigación**

Los antecedentes de la investigación son fuentes documentales contenidas en trabajos de grado, tesis, publicaciones y artículos que se relacionan con el objeto de estudio y lo fundamentan. Es por ello que se mencionan a continuación los antecedentes más resaltantes para este trabajo.

En primer lugar, está el trabajo de Mujica (2016) titulado **CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ESTACIÓN DE SERVICIO UBICADA EN TINAQUILLO, ESTADO COJEDES**. El cual fue presentado para la Universidad de Carabobo como trabajo de grado para la obtención del título de Licenciado en Relaciones Industriales.

El objetivo general propuesto en este trabajo fue analizar las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores de una estación de servicio ubicada en Tinaquillo, estado Cojedes. Para ello, el investigador escogió realizarlo mediante una investigación de campo, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental transversal. Aunado a ello se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Los resultados de esta investigación determinan que en el lugar donde se realizó el estudio existía una situación precaria en las

condiciones de trabajo, es decir, las condiciones de salud y seguridad laboral, eran deficientes, lo que genera situaciones de riesgos para los trabajadores.

Este trabajo se relaciona con el presente por cuanto permitió estudiar qué aspectos y elementos deben estar presentes para que se considere que efectivamente hay condiciones de seguridad y salud laboral dentro del trabajo; así como también esta investigación fue ilustrativa en cuanto a las teorías expuestas, que sirvieron de fundamento para este trabajo.

En segundo lugar, fue revisado el trabajo de González (2015) titulado **MEDIDAS PARA PREVENIR RIESGOS LABORALES Y MEJORAR EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE CAFÉ, UBICADA EN NIRGUA, ESTADO YARACUY**. Este trabajo de grado se presentó para la Universidad de Carabobo para la obtención del título en Relaciones Industriales.

El objetivo de esta investigación se centró en analizar los aspectos vinculados a la prevención de los riesgos laborales y mejora del medio ambiente de trabajo, con el fin de determinar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y la normativa legal vigente, en una empresa procesadora y empaedora de café.

La metodología utilizada para llevarlo a cabo fue de descriptivo y de campo, para lo cual se diagnosticó a la empresa a través de la observación directa; también se realizó una entrevista estructurada al

supervisor y finalmente se analizó el contenido de la LOPCYMAT para verificar los incumplimientos.

Esto le permitió obtener como resultado la evidencia de la existencia de riesgos físicos, químicos y disergonómicos en el área de producción de la empresa estudiada que afectan el desarrollo de las actividades. Entre las causas de ello se encuentra la falta de supervisión y de aplicación de medidas de control de los riesgos, seguridad y salud.

Con base a lo anterior, la autora concluye que la empresa omite el cumplimiento de la LOPCYMAT y la Norma Técnica 01-2008 desfavoreciendo la salud y seguridad de los trabajadores e incrementando la posibilidad de sanciones legales por parte de los organismos gubernamentales responsables de la supervisión y control.

Esta investigación resultó ser de suma importancia para el trabajo que aquí se presenta, por cuanto permitió verificar la importancia del control y seguimiento en materia de seguridad industrial. Las disposiciones normativas en esta materia existen y son claras pero no son cumplidas en parte porque no existe un verdadero control y seguimiento a su aplicación.

En tercer lugar de los antecedentes, está el trabajo de González (2014) titulado **DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE FABRICACION DE COSMÉTICOS PARA LA EMPRESA WILCOS**

**S.A;** el cual fue presentado para optar al título de ingeniero industrial de la Universidad Javeriana de Bogotá/Colombia.

El objetivo de este trabajo fue diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A., de tal forma que se contribuya con el bienestar de los trabajadores, ayude a minimizar los factores de riesgo a los que se exponen día a día sus empleados, y colabore con el mejoramiento de la productividad.

La investigación fue realizada mediante una metodología de campo, en la cual se aplicó un cuestionario, para poder evaluar el cumplimiento de la empresa con respecto a la norma. También se le realizó entrevista a la Jefa de Gestión Humana de la empresa.

Las conclusiones en este trabajo determinan que el diagnóstico realizado a la empresa arrojó que el cumplimiento de la empresa de los requisitos contenidos en la normativa analizada es muy bajo, “dado que solo cumple con el 8.33% de la planificación y el 14.28% de la implementación y operación del sistema de gestión”. Tampoco utilizan los elementos de protección personal por parte de los trabajadores.

Con este trabajo se pudo comprobar las similitudes que existen entre el derecho venezolano y el colombiano en cuanto a la seguridad industrial y la obligatoriedad tanto del Estado, como de las empresas

y los trabajadores de velar por condiciones adecuadas en el lugar de trabajo.

## **Bases teóricas**

### **Aproximación conceptual a la definición de riesgo laboral. Prevención de riesgos y salud laboral.**

El riesgo laboral es la posibilidad de que ocurra un daño devenido de ciertas circunstancias que determinan la probabilidad, lo que la doctrina ha denominado factores de riesgo. Dichas circunstancias pueden conllevar al detrimento de la salud en una persona como resultado directo de la labor que desempeñan para el trabajo. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales española, en su artículo 4 define este término como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

Se hace necesario, por tanto, conceptualizar lo que significa el peligro, lo que la Guía Interactiva sociolaboral I (s.f.) ha entendido como el “conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución de la salud de los trabajadores”.

Ahora bien, Moreno y Godoy (2012) señalan que “los riesgos laborales son considerados por diversos teóricos como un concepto fundamental en la relación hombre – organización, desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades y los peligros presentes en su lugar de trabajo”. Por lo cual es importante citar a diferentes

autores y la definición que estos aportan sobre el riesgo laboral. Para Cabaleiro (2010) el riesgo laboral en primer lugar es

Toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente.

Mientras que Creus (2006) los denomina riesgos profesionales y los cataloga como "el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída, una descarga eléctrica".

De todo lo anteriormente comentado, se deben destacar varios elementos en consecuencia:

- a) Que se trata de la posibilidad o probabilidad cierta de que un trabajador sufra un daño leve o grave.
- b) Que los trabajadores están expuestos a peligros dentro de su entorno laboral debido a ciertos factores de riesgo.
- c) Que ello implica un menoscabo para la salud del trabajador con ocasión a accidentes o enfermedades devenidas de su labor.
- d) Que es a consecuencia del trabajo.

Como se ha podido evidenciar, los riesgos laborales están íntimamente relacionados a la prevención de los mismos, de allí que Díaz (2010) indique que:

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de actividades como a todos sus niveles jerárquicos, y debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

En este punto, es preciso entonces precisar lo que se entiende por prevención de riesgos, como aquella actuación encaminada a impedir o minimizar, así como prever, la ocurrencia de un daño, identificado de manera adelantada, mediante el diseño y la implementación de medidas que persigan tales objetivos. Todo lo cual está a su vez relacionado con el término de salud laboral, es decir, el bienestar físico, psíquico, moral y social, dentro del entorno de trabajo. En cuanto al tema de la salud laboral Sánchez (2012) ha expuesto que no se trata sólo de:

Un problema individual sino una de las consecuencias de la desigualdad en los procesos sociales de toma de decisiones que en las relaciones laborales está desequilibrada a favor de los intereses económicos del capital y en detrimento de la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Finalmente, el Comité de Expertos de la Organización Mundial de la Salud (1986) refiriéndose al tema de la salud, ha indicado que:

La salud es en realidad una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vivir en general). No solo significa el verse libre de dolores o enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio de trabajo constituye

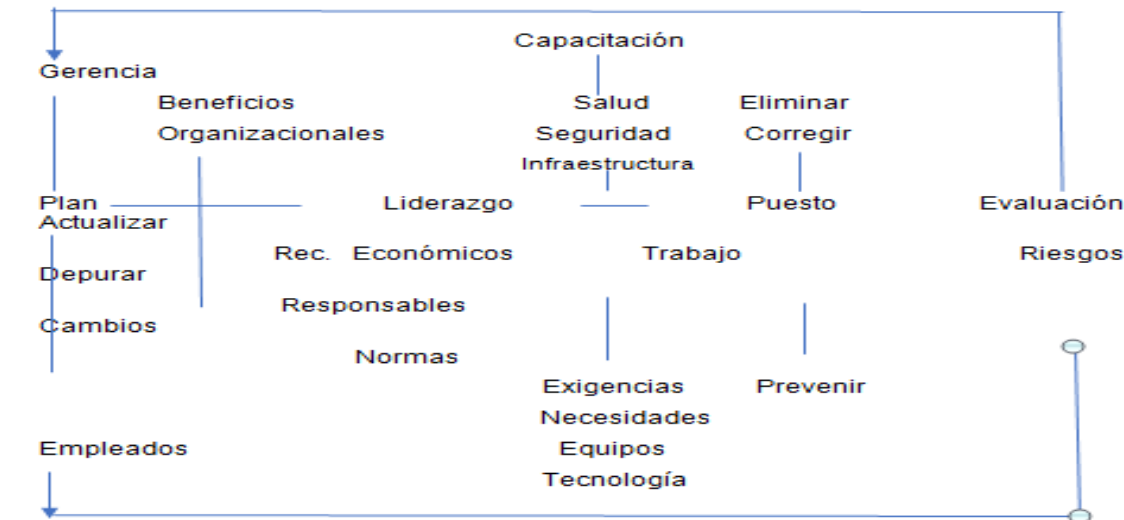
una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo.

En este contexto, las empresas deben tener en cuenta la gestión de riesgos, que garantiza la salud laboral que incluyen, como enumeran Cameron y Raman (2005), actividades como: "valoración del riesgo (análisis y evaluación), tratamiento del riesgo (eliminación, mitigación, transferencia), aceptación del riesgo (tolerancia/criterios de aceptación), comunicación del riesgo (compartiendo información con grupos de interés) y monitoreo del riesgo (auditando, evaluando, conformando)".

Para autores como De Cenzo y Robbins (2006) en la gestión de riesgos, las empresas deben trazarse como objetivo el diseño e implementación de programas de seguridad y salud laboral, en el cual exista una participación activa de los empleados, y en el que se designe a un responsable para el control y seguimiento del programa, del cual los empleados deben tener pleno conocimiento de sus lineamientos y hayan sido identificadas las necesidades de la empresa y las circunstancias que pueden representar un riesgo.

Finalmente, existe en la gestión de riesgo un elemento de suma importancia, y que igualmente es mencionado por los autores y es la formación de los trabajadores en técnicas de salud y seguridad; es una obligación por ley capacitar a los empleados en salud y seguridad, de allí la importancia de recibir instrucción para saber cómo realizar un trabajo de manera más segura y la obligación de utilizar los equipos de protección que les proporcionen. Lo anterior ha sido graficado de la siguiente manera:

Figura N° 1. Pasos para el desarrollo de un programa de gerencia de riesgos



Fuente: de Moreno y Godoy, 2012.

Ahora bien, es necesario antes de cerrar este apartado reflejar los diferentes tipos de riesgo que pueden existir, los cuales han sido enumerados y desarrollados en la siguiente tabla:

Tabla N° 1. Clasificación de los tipos de riesgo.

Tipología	Descripción
Físicos	Provocado por los elementos que rodean al trabajador y que pueden provocarle un daño, como el ruido, el frío o el calor, entre otros.
Químicos	Provocados por la utilización de agentes químicos.
Mecánicos	Provocados por la utilización de maquinarias, herramientas, entre otros dispositivos.
Altura	Provocados al realizar labores que implican alturas o profundidades.
Eléctricos	Provocados al utilizar dispositivos eléctricos.
Incendio	Provocados al manipular materiales inflamables
Psicológicos	Provocados por diversos factores que pueden alterar el aspecto psicológico de un trabajador.
Biológicos	Provocados por la manipulación de agentes de infección

Fuente: Cuadro de elaboración propia.

## **Marco legislativo europeo en materia de riesgos laborales**

Vicente, Ramírez, Capdevilla, López, Terradillos, Aguilar y Torres (2012) afirman que la prevención es el principio rector de la legislación en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea. Con el objeto de evitar los accidentes y las enfermedades profesionales comentan estos autores que “se ha ido acordando la adopción de, al menos, unos requisitos mínimos de protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo comunes a todo el territorio europeo”.

En este sentido, el documento más importante para la Unión Europea en la materia, es la Carta Social Europea, suscrita en 1961, que representa un marco común al Derecho del Trabajo, lo relativo a la Seguridad Social y la Prevención en Europa. Sin embargo, anterior a ello, en el 1957, se registró la firma del Tratado Constitutivo de Roma, que establecía dentro de sus disposiciones aspectos referentes a los accidentes y enfermedades laborales.

Ahora bien, el tema de la seguridad y salud en el trabajo para la Unión Europea se rige mediante una Directiva Marco, que tiene carácter general y común a los países pertenecientes a la UE, sobre la cual deben estructurarse las normativas internas de cada país o las directivas individuales.

Señalan Vicente, Ramírez, Capdevilla, López, Terradillos, Aguilar y Torres (2012) que todos los países europeos tienen legislación específica frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales excepto los Países Bajos, en los que estas contingencias

están cubiertas por el seguro de enfermedad, el seguro de invalidez y el seguro de defunción. De igual forma, si bien cada uno de los países miembros de la UE y el resto de países europeos no incorporados a la UE tiene una parte de su concepción de daño laboral en común, existen notables diferencias en algunos de ellos.

*Tabla N° 2. Análisis formal de la siniestralidad laboral en España.*

<b>País</b>	<b>Definición de accidente de trabajo</b>	<b>Accidente causas no traumáticas</b>	<b>Enfermedades relacionadas con el trabajo</b>	<b>Accidente</b>
Alemania	Accidente ocurrido en la empresa y/o con ocasión de una ocupación mandada por la empresa sobre la base de un contrato de servicios, alquiler o aprendizaje u otra actividad asegurada	No	No	Si
Austria	Accidente ocurrido en el lugar de trabajo, con ocasión o a consecuencia del trabajo. Accidente ocurrido en una operación de Salvamento.	No	No	Si
Bélgica	Accidente ocurrido en el transcurso y por consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo y que produce una lesión	No	No	Si
Dinamarca	Accidente o acción nociva ocurridos con ocasión o a consecuencia de las condiciones en las que se realiza el trabajo. Accidente ocurrido bruscamente por el efecto de un	No	No	No

	movimiento de levantamiento			
España	Toda lesión que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, o toda enfermedad no considerada como EP que el trabajador contraiga en el ejercicio de su actividad profesional	Si	Si	Si
Finlandia	Accidente ocurrido en el trabajo, causado por las condiciones en las que el trabajo se está efectuando	No	No	Si
Francia	Todo accidente ocurrido, cualquiera que sea su causa, con ocasión o por consecuencia del trabajo	Si	No	Si
Grecia	Accidente ocurrido por consecuencia y en el transcurso del empleo	No	No	Si
Irlanda	Heridas contraídas cuando los accidentes ocurren durante el trabajo y enfermedades causadas por dichos accidentes	No	Si	Si
Italia	Accidentes acaecidos como consecuencia de una causa violenta con motivo del trabajo	No	No	No
Luxemburgo	Accidente ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo	No	No	Si
Países Bajos	No existe legislación específica	No	No	No
Portugal	Accidente ocurrido en el lugar de trabajo y durante el periodo de trabajo, que provoca directa o	No	Si	Si

	indirectamente una lesión física o una enfermedad que causa la muerte, la pérdida parcial o total de la capacidad de trabajo o la pérdida de ganancias, que puede ser temporal o definitiva			
Reino Unido	Daño personal ocurrido accidentalmente como consecuencia y en el transcurso del trabajo	No	No	No
Suecia	Todo accidente y enfermedad relacionada con la actividad profesional (no tiene EP)	No	Si	Si

Fuente: Vicente et al., 2012.

Como puede observarse de la tabla comparativa anterior, con respecto a la definición de accidentes de trabajo, todos los países a excepción de los países bajos cuentan con legislación que aporta una definición sobre los mismos, aunque sufren algunos cambios en cuanto a la notificación o el registro de accidentes, que según Vicente et al. (2012) "implica diferencias en las tasas de notificación, que van desde el 100% en España, Alemania, y Francia, hasta el 40% de Reino Unido o un 30% en Holanda, lo que dificulta en gran manera establecer comparativas entre los diferentes países de la UE".

Igualmente se registran diferencias entre la inclusión de accidentes como causas traumáticas ocasionadas en el trabajo, o las enfermedades relacionadas con él, o los accidentes que ocurran durante el trayecto al lugar de trabajo. No obstante, en lo que se

refiere a las enfermedades laborales o profesionales, todos los países, con excepción de Suecia, tienen un sistema mixto.

### **La responsabilidad social como base argumental preventiva**

Meza (2007) define a la responsabilidad como “un sustantivo, sobre el cual se pueden hacer varias reflexiones. En un principio, la palabra responsabilidad hace alusión a una virtud, a una cualidad, a una disposición que comprende el asumir las consecuencias de cualquier decisión tomada consciente y libremente”. A su vez esto significa el responder y el dar cuentas. La palabra responsabilidad se puede referir también a un cargo, a un compromiso u obligación.

De lo anterior se infiere, en primer término, que las empresas deben actuar de manera responsable y para ello, en segundo lugar, se registran una serie de condiciones, como la libertad, la voluntad y la conciencia para decidir, lo que equivale, a que la empresa debe estar clara y consciente de las decisiones que toma y las consecuencias que ello puede conllevar, siendo esas decisiones tomadas de manera libre y voluntaria. Las empresas deben asumir las secuelas de sus actuaciones y como señalan Perdiguero y Reche (1995) al respecto, “deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales”.

Es por ello, que cuando se habla de responsabilidad social de la empresa, esto implica que la sociedad, la empresa y los trabajadores son corresponsables y deben trabajar conjuntamente ante el accionar de la empresa. O como lo indica Paluszec (1998) “una seria

consideración del impacto en la sociedad, de las acciones de las compañías”.

Es así como el tema de la responsabilidad social empresarial como argumento para la prevención, destaca su importancia, pues se denotan las implicaciones y el alcance de este. Se verifica, que las empresas deben tener plena conciencia y reparo en las decisiones que tomen, sobre todo de aquellas que pueden afectar intereses.

### **Bases legales**

La fundamentación legal que enmarca la seguridad industrial en el país, se refleja en los principios consagrados en la Constitución Nacional de 1999, que establece en primer lugar con respecto al derecho a la salud:

**Artículo 83.** 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 establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

En otra disposición esta Constitución establece lo referente al derecho al trabajo y las obligaciones del Estado con respecto al mismo, así como también se delinear algunos aspectos de cómo debe ser materializado este derecho:

**Artículo 87.** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas

necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. 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.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece la responsabilidad objetiva del patrono en cuanto a las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, en lugar de trabajo o relacionadas con el trabajo.

En consonancia con los preceptos constitucionales, y la LOTTT se encuentran la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), y su Reglamento Parcial (2007), cuyo objeto es garantizar a los trabajadores condiciones y prevención para la salud, seguridad y bienestar en el trabajo, dentro de toda organización, la cual está obligada a cumplir con lo establecido en dichos instrumentos legales.

Igualmente, el principio básico de la LOPCYMAT es la solidaridad con sentido humanístico no sólo para con el trabajador, sino incluso para con las organizaciones y la sociedad toda vez que la determinación de los deberes, derechos, obligaciones y hasta sanciones en lo que compete a la protección de la salud y la seguridad en la actividad laboral, propicia mayores oportunidades de alcanzar altos niveles de

desempeño en base a buenas condiciones de salud industrial en el trabajo.

Esta Ley se considera, la principal norma jurídica mediante la cual se rigen las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su ámbito de aplicación determina a quien van dirigidas sus disposiciones (artículo 4), especificando que es aplicable a los "trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empresario, independientemente de la naturaleza del trabajo, lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro y se realicen o no en mandato de una organización pública o privada".

De lo anterior se colige, que toda prestación de servicios personales donde haya empresarios y trabajadores, sea cual sea la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley, está obligado a cumplir con las disposiciones de dicha ley. En este sentido, entre los exceptuados por la propia ley se encuentran los miembros de la Fuerza Armada Nacional, pero sí se encuentran dentro de su ámbito de aplicación: las personas que realicen trabajos a domicilio, que ejecuten trabajos domésticos y de conserjería y los trabajadores independientes o autónomos.

Igualmente, en materia de prevención de salud y seguridad en el trabajo se encuentra la Norma Técnica Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo (NT-01-2008), en la cual se establece que el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo forma un eje transversal para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y en este sentido alude a que el papel activo y protagónico debe ser de los trabajadores, pero auspiciado

por el Estado venezolano y el empleador a fin de asegurar condiciones óptimas de higiene y seguridad ocupacional, la salud e integridad física de los trabajadores, proteger las instalaciones y evitar riesgos a terceros y al ambiente.

Finalmente, se encuentran las Normas Venezolanas COVENIN, conformadas por un conjunto de disposiciones normativas muy específicas, con carácter vinculante, que fueron elaboradas por la Comisión Venezolana de Normas Industriales hasta el 2004. En primer lugar, está la COVENIN 4001-00 (2000), la cual tiene por objeto "especificar los elementos de los sistemas de gestión de seguridad e higiene ocupacional", esto con el fin de evitar o minimizar los riesgos para los trabajadores, mejorar el funcionamiento de las organizaciones y ayudar a éstas en el mejoramiento continuo de sus sistemas de gestión.

Otra es la COVENIN 4004-00 (2000), la cual establece una guía para la implementación de un sistema de gestión de seguridad e higiene ocupacional y los parámetros sobre los que debe realizarse este trabajo analítico de evaluación de riesgos, el cual se enfocó a: (1) Identificar los riesgos potenciales desde la fase de proyecto; (2) Evaluar los riesgos laborales de las actividades, productos y servicios existentes o previstos de la organización; (3) Investigar, analizar y registrar las consecuencias de incidentes, accidentes y posibles situaciones de emergencia; (4) Identificar los requisitos reglamentarios que apliquen (en función de los riesgos a los que esté expuesta la plantilla) y (5) Posibilitar la identificación de prioridades y la definición de los consiguientes objetivos y metas preventivas.

De igual manera se encuentra la Norma COVENIN 187-1992, que define los avisos y señales de seguridad, que a través de la combinación de una forma geométrica, color, símbolo y/o texto, proporciona información determinada relacionada con la seguridad, lo cual es de especial importancia en los lugares de trabajo en los cuales se manejan materiales peligrosos.

Y por último la Norma COVENIN 2237-89, en la cual se especifican los equipos y dispositivos de protección personal destinados a evitar o disminuir el riesgo ocupacional y todo factor que pueda afectar directa o indirectamente la integridad física del trabajador.

### **Definición de términos básicos**

**Accidente de trabajo:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, incapacitación o muerte; así como aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo, o durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte es suministrado por el empleador.

**Ambiente de trabajo:** Conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.

**Condiciones de trabajo:** Conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el

entorno en que esta se realiza; incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

**Condición insegura y/o insalubre:** Toda situación que posibilita que ocurra un accidente.

**Emergencia:** Todo estado de perturbación de un sistema que puede poner en peligro su estabilidad y la integridad de las personas; puede ser originada por causas naturales o de origen técnico.

**Factores de riesgo:** Elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

**Higiene Industrial:** Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud, bienestar y/o integridad de los trabajadores.

**Humanización del Trabajo:** Reconocimiento por parte del patrono, de la existencia de factores de riesgo en el trabajo, dando lugar a la toma de medidas correctivas para tender a eliminarlos.

**Medio Ambiente de Trabajo:** Todas aquellas condiciones físicas que rodean el trabajo.

**Normas de Seguridad:** Conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, las precauciones a tomar y las defensas a utilizar de modo que las operaciones se realicen sin riesgo o, al menos, con el mínimo posible, para el trabajador que la ejecuta o para la comunidad laboral en general.

**Prevención:** Conjunto de medidas cuyo objeto es impedir o evitar que los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y la empresa den lugar a situaciones de emergencia.

**Riesgo:** Es la probabilidad de que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico, es el apartado en el cual se expone cómo se realizó la investigación, los pasos que fueron necesarios para realizarla y las características de la misma en cuanto al método, a fin de cumplir con los objetivos de estudio. Por ello a continuación se define el tipo de investigación seleccionada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las fases de la investigación y las fuentes del conocimiento utilizadas.

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se utilizó en este trabajo fue documental, ya que se basó en la revisión y análisis bibliográfico de material vinculado tales como: normativos legales, programas de seguridad, doctrina especializada, normas técnicas y/o trabajos relacionados. La investigación documental es definida por Bavaresco (2000) "... como una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos (de orden históricos, psicológicos, sociológicos, etc.), utiliza técnicas muy precisas de la documentación existente, que directamente o indirectamente, aporte la información".

En este sentido, Hochman y Montero (2000) presentan una definición familiar cuando explican que este tipo de investigación "es un proceso científico que involucra la revisión de la información documental y bibliográfica existente".

## **Técnicas e instrumentos de la investigación**

Según expone Ramírez (2004), como técnicas se conocen los medios que utiliza el investigador para recolectar los datos que precisa para alcanzar sus objetivos. Siguiendo este principio se empleó la técnica documental, que Sierra (2009) menciona que se basa en "...datos de carácter secundario"; lo cual aplica en este caso, ya que el propósito del estudio es estudiar la seguridad industrial en Venezuela a la luz de la legislación vigente.

Ahora bien, a cada técnica corresponden uno o más instrumentos, que como sostiene Arias (2009), son los medios físicos que permiten "...medir las variables contenidas en el problema"; para el presente estudio, se utilizó la técnica deductiva que "consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado" (Bavaresco, 2000).

## **Fases de la investigación**

Para esta investigación las fases se corresponden con los objetivos específicos, las cuales son las siguientes:

**Fase I. Definir doctrinaria y legalmente la noción de la seguridad industrial.** Para esto se buscaron las fuentes documentales que permitieran la conceptualización tanto doctrinaria como legalmente la noción de la seguridad industrial.

**Fase II. Verificar la legislación aplicable a la seguridad industrial en Venezuela.** En esta fase se analizó el marco legal

venezolano para poder verificar cuál es la legislación aplicable a la seguridad industrial en Venezuela.

**Fase III.** Determinar las acciones y estrategias que se implementan en el contexto laboral para fomentar una cultura de seguridad industrial. Finalmente, luego de tener claro los conceptos y el ordenamiento jurídico aplicable, fue posible determinar las acciones y estrategias que se implementan en el contexto laboral para fomentar una cultura de seguridad industrial

### **Fuentes del conocimiento**

- a. Doctrina.
- b. Legislación.
- c. Realidad socio-jurídica.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Resultados y conclusiones**

##### **Fase I. Definir doctrinaria y legalmente la noción de la seguridad industrial.**

La Revolución Industrial fue el comienzo del desarrollo de la seguridad dentro del lugar de trabajo, al aparecer las máquinas. Sin embargo, no fue hasta mucho después que se empieza a hablar de seguridad industrial y se dan las primeras inspecciones por parte de órganos gubernamentales. Para los años 1900, los países industrializados ya habían adoptado leyes para proteger en esta materia a los trabajadores e incluso se crea la primera asociación internacional de protección a los trabajadores.

La seguridad industrial se concibe en la actualidad como una técnica que analiza y regula la prevención de hechos y condiciones que se consideran inseguras, es decir, factores de riesgo, que pueden causar accidentes en el lugar de trabajo. De esta manera, se trata de un conjunto de conocimientos técnicos que se aplican para reducir y/o eliminar los accidentes de trabajo.

Sus objetivos generales son reconocer, evaluar y controlar los riesgos de accidentes de trabajo. Por tanto doctrinariamente al hacer referencia a la noción de la seguridad industrial se hace referencia al conjunto de leyes, de principios, lineamientos y normativas que se

adoptan para prevenir los riesgos laborales y va dirigido, tanto a las personas, como a los materiales que se utilizan, maquinarias e instalaciones del lugar de trabajo.

Ahora bien, se han identificado a partir de esos objetivos generales, varios objetivos específicos que se desarrollan y que la doctrina ha enumerado de la siguiente manera:

- Crear y administrar programas de seguridad para el lugar de trabajo y los trabajadores.
- Inspeccionar las condiciones y las prácticas que se pueden considerar inseguras.
- Investigar las lesiones, sobre todo las más graves.
- Adoptar acciones correctivas para minimizar riesgos laborales.
- Buscar indicios que permitan prevenir lesiones.
- Preparar informes para ser presentados a la empresa con respecto a la seguridad de la empresa.
- Publicar material alusivo a la seguridad industrial.
- Verificar el cumplimiento de la legislación en la materia.

La seguridad es un proceso mediante el cual el trabajador puede cuidar su integridad física y mental y la del resto de sus compañeros, y de igual manera el entorno que lo rodea dentro de la empresa y que es necesario para llevar a cabo las funciones.

Por otra parte, desde el punto de vista legal la concepción de la seguridad industrial en Venezuela viene dada por las numerosas disposiciones establecidas en la legislación nacional, que hacen referencia a la salud y seguridad laboral, las cuales fueron

desarrolladas en el apartado de las bases legales de esta investigación y cuyos resultados se exponen a continuación.

## **Fase II. Verificar la legislación aplicable a la seguridad industrial en Venezuela.**

La legislación aplicable en materia de seguridad industrial en Venezuela es abundante. En primer lugar se encontró que la Constitución Nacional, como norma suprema que rige el resto del ordenamiento jurídico en Venezuela hace alusión al reconocimiento del trabajo como un derecho y un hecho social, en el cual el trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud dentro del trabajo y por ello consagra la obligación del empleador de proteger a los trabajadores frente a los posibles riesgos laborales.

Pero también se establece la obligatoriedad del Estado de adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción de las condiciones adecuadas de trabajo, es decir, aquellas que permitan que se materialice la protección.

Con base a este precepto constitucional el Estado está en la obligación de crear políticas de seguridad y salud laboral que deben caracterizarse por la creación de instituciones como se mencionó en el párrafo anterior para controlar y promocionar las condiciones de trabajo y adaptarse a las situaciones cambiantes y los nuevos mecanismos de trabajo. Y aunado a lo anterior, es necesario tener en

cuenta que ese deber del Estado no puede ser transferido a los trabajadores, su protección no puede recaer sobre ellos mismos.

En cuanto al ambiente en el trabajo, el Estado debe adoptar un conjunto de medidas, que se rigen por principios de acción preventiva y en ese sentido tomar acciones para evitar los riesgos laborales, evaluar aquellos riesgos que no se pueden evitar, pero combatir el origen de los mismos, planificar la prevención y promover y difundir la información y participación de los trabajadores.

En segundo lugar, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras es otra ley aplicable en esta materia, por cuanto establece que es responsabilidad objetiva del patrono garantizar las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y por tanto son responsables por los accidentes laborales ocurridos y las enfermedades ocupacionales.

No obstante la responsabilidad del Estado, los trabajadores también son responsables en cierta medida por su seguridad y para ello se designan delegados de prevención y comités de salud y seguridad laboral, a los cuales el patrono les debe garantizar la factibilidad de cumplir con sus funciones.

Esta participación se desarrolla, en la tercera ley identificada que forma parte de la legislación aplicable como lo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la cual se ratifica la obligatoriedad de diseñar políticas de prevención de riesgos laborales.

Esta ley, establece, una serie de medidas y la creación de órganos específicos, como el Consejo nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Cada uno de los cuales cuenta con un número de competencias que están definidas en la ley y que están orientadas a cumplir con los objetivos de la seguridad industrial.

Igualmente desarrolla a profundidad quiénes son los delegados de prevención, cuantos deben nombrarse y cómo; así como las atribuciones que estos tienen designadas y sus facultades. Estos delegados integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la ley también menciona las atribuciones de este órgano y sus facultades.

En este sentido, esta legislación dispone cuáles son los derechos y los deberes de los trabajadores dentro del entorno laboral; e igualmente enumera derechos y deberes para los patronos, los cuales están interrelacionados entre sí.

Uno de los aspectos más resaltantes de esta ley y por ello es considerada la más importante en la materia, es el establecimiento de cuáles son las condiciones y el ambiente que deben desarrollarse dentro del lugar de trabajo, ya que de esta manera están dictando los lineamientos que serán considerados para evaluar la seguridad y la salud laboral.

También determina lo que son los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales y lo que debe hacer el patrono en estos casos o las consecuencias por su incumplimiento.

Finalmente, dentro del marco legal aplicable y que conforman el conjunto de normas de la seguridad industrial en Venezuela, se verificó la existencia de las normas COVENIN, las cuales son aplicables a casos específicos y que deben ser revisadas en cada circunstancia para determinar su aplicabilidad; así como las Convenciones Colectivas en los casos de aquellas empresas que hayan adoptado estas normas, que en todo caso no pueden contradecir la legislación nacional.

### **Fase III. Determinar las acciones y estrategias que se implementan en el contexto laboral para fomentar una cultura de seguridad industrial.**

La creación de una cultura en materia de seguridad industrial requiere del compromiso no sólo de los patronos, sino de los trabajadores, entiendo que cada uno de ellos tiene derechos, pero también deberes y que si bien el Estado es quien tiene una responsabilidad preponderante, sin la voluntad de cada uno de los involucrados no es posible alcanzar una verdadera y efectiva seguridad y salud en el trabajo.

Es necesario entonces en primer lugar para crear dicha cultura lograr la participación de todos y tener el conocimiento del significado de la seguridad industrial, la salud e higiene laboral, los accidentes de trabajo, los factores de riesgo, las enfermedades ocupacionales, los órganos de protección, entre otros términos relacionados en el área.

Pero también es necesario tener conocimiento sobre la legislación en la materia y todo lo que está allí establecido para poder velar y

garantizar su cumplimiento como parte de una cultura en el trabajo de seguridad industrial.

Para todo ello debe tenerse en cuenta el tipo de trabajo que se realiza, el cargo y las funciones de cada trabajador, los materiales y maquinarias que debe utilizar y cada uno de los elementos que lo rodean y que son necesarios para el cumplimiento de las disposiciones legales. Por ejemplo, los riegos laborales no son iguales en una empresa que presta servicios de contabilidad y administración, que en otra que elaboren pinturas y se manipulen químicos y maquinaria para ello. En este último caso, será necesario el uso de insumos especiales para la protección del trabajo, que en el primer caso no, aunque sí deben contar con otro tipo de protecciones.

En definitiva la creación de una cultura inicia con la adquisición del conocimiento integral de cada uno de los aspectos que se requieren para poder hablar de una correcta y adecuada seguridad industrial, por ello, las acciones y estrategias estarán encaminadas a brindar y proveer tanto a los trabajadores como a los patronos de herramientas para que exista un verdadero aprendizaje en la materia.

## **Recomendaciones**

Con base en los resultados y las conclusiones expuestas anteriormente, se recomienda de manera general tanto al estado, como a las empresas continuar promocionando la cultura de la seguridad industrial como un mecanismo de prevención de accidentes y enfermedades, sobre todo en aquellas industrias en las cuales se trabaja con químicos o maquinarias que son considerados de riesgo.

Dentro de esa cultura se debe hacer especial énfasis en la importancia de la seguridad para los trabajadores y para ello:

- La realización de encuentros formativos que motiven y comprometan a los trabajadores, en materia de seguridad.
- Diseñar un programa de incentivos para los trabajadores en el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la seguridad.
- Mejorar los canales de comunicación entre los trabajadores y los patronos para facilitar el intercambio de información, sugerencias, ideas, entre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). El proceso de investigación. Caracas: Orial.
- Bavaresco, I. (2000). Cómo se elabora un proyecto de investigación. Caracas: BL Consultores Asociados.
- Cabaleiro, V. (2010). Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. España: Ideas Propias.
- Creus, A. (2006). Gestión de la prevención. España: CEAC.
- De Cenzo, B. y Robbins, C. (2006). Administración de Recursos Humanos. México: Limusa S.A.
- Díaz, P. (2010). Prevención de riesgos laborales. PCPI Seguridad y salud laboral. España: Paraninfo.
- González, A. (2015). Medidas para Prevenir Riesgos Laborales y Mejorar el Medio Ambiente de Trabajo en una Empresa de Café ubicada en Nirgua, Estado Yaracuy (trabajo de grado). Universidad de Carabobo. Valencia.
- González, N. (2014). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la Norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A (trabajo de grado). Universidad Javeriana. Bogotá.
- Guía Interactiva sociolaboral I (s.f.). Recuperado de: <http://portal.ugt.org/juventud/guia/cap4.pdf>
- Hochman, L. y Montero, M. (2000). El proceso de la investigación social. Buenos Aires: Editorial Interamericana.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por ley 54/2003, de 12 de diciembre.
- Meza, A. (2007). La responsabilidad social empresarial como factor de competitividad (trabajo de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Moreno, F. y Godoy, E. (2012). Riesgos laborales un nuevo desafío para la gerencia. *International Journal of Good Conscience*, 7(1), 38-56.

Mujica, O. (2016). Condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores de una estación de servicio ubicada en Tinaquillo, estado Cojedes (trabajo de grado). Universidad de Carabobo. Valencia.

Norma COVENIN 187-1992 (1992). Colores, símbolos y dimensiones para señales de seguridad. Caracas: SENCAMER.

Norma COVENIN 4001-00 (2000). Sistema de Gestión de la Seguridad e Higiene Ocupacional. Guía para su Implantación. Caracas: SENCAMER. Norma COVENIN 4004-00 (2000). Sistema de Gestión de la Seguridad e Higiene Ocupacional. Guía para su Implantación (Provisional). Caracas: SENCAMER. Norma Técnica (NT-01 - 2008). Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Caracas, Decreto N° 6.012.

Paluszec, K. (1998). Administración, una perspectiva global. México: McGraw Hill.

Perdiguero, T. y Reche, A. (1995). La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial. Valencia: Editorial PUV.

Ramírez, T. (2004). Cómo hacer un Proyecto de Investigación. Caracas: PANAPO.

Sánchez (2012). Salud laboral y prevención de riesgos laborales, aproximación desde una perspectiva de género. Recuperado de: <file:///C:/Users/el%20amor%20de%20mi%20vida/Documents/Evaluaci%C3%B3n%20y%20Gesti%C3%B3n%20de%20Riesgos%20Laborales/salud%20laboral%20y%20prevencion%20de%20riesgos%20laborales->

[%20aproximaciones%20desde%20una%20perspectiva%20de%20ge  
nero.pdf](#)

Sierra, C. (2009). Estrategias para la elaboración de un proyecto de investigación. Maracay: Insertos Médicos de Venezuela.

Terradillos, M. (2015). Guía de valoración de incapacidad laboral temporal para médicos de atención primaria. Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo.

Vicente, M., Ramírez, M., Capdevilla, L., López, A., Terradillos, M., Aguilar, E. y Torres, J. (2012). El concepto de daño laboral en España y su comparativo internacional: revisión legislativa Española, Hispano-Americana y Europea. Revista CES salud Pública, 3(1), 73-93.

Zarazúa, J. (2014). Seguridad industrial: concepto y resignificaciones prácticas. Gestión y Estrategia, 46(7), 91-108.