

137



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y CLÍNICA JURÍDICA



“ACTA DE EVALUACIÓN DE LA PRESENTACIÓN ORAL
DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO”

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad José Antonio Páez, para la Evaluación de la Presentación Oral de Trabajo Especial de Grado

titulado: Importancia de los Delegados de Proveniencia dentro de la Entidad de Trabajo

Realizado por el (ta) Br. Romely Rodríguez, titular de la Cédula de Identidad N° 24644372 cursante del Décimo (10°) Semestre de la carrera de DERECHO, Período 2017 - 17 en fecha 11/9/18 hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, el siguiente veredicto: Veinte (20) Puntos con Mención Publicación

El Jurado

Nombre y Apellido	C.I	Firma del Jurado	Jurado
<u>Pedro Suarez</u>	<u>7046004</u>		Tutor Académico (Presidente)
<u>Javier Giovedini</u>	<u>10734014</u>		Jurado I
			Jurado II

VEREDICTO:

- 1.- APROBADO CON MENCIÓN PUBLICACIÓN (20 pts)
- 2.- APROBADO CON MENCIÓN HONORIFICA (18 - 19 pts)
- 3.- APROBADO (17-16 - 15 - 14 - 13 - 12 - 11 - 10)
- 4.- NO APROBADO (09)

**IMPORTANCIA DE LOS DELEGADOS DE
PREVENCIÓN DENTRO DE LA ENTIDAD DE
TRABAJO**



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

**IMPORTANCIA DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN DENTRO DE LA
ENTIDAD DE TRABAJO**

**AUTORES: Rodríguez Héctor
Rodríguez Romely**

San Diego, Abril de 2018



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

**IMPORTANCIA DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN DENTRO DE LA
ENTIDAD DE TRABAJO**

CONSTANCIA DE APROBACION

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado

**AUTORES: Rodríguez Héctor
Rodríguez Romely**

San Diego, Abril de 2018

AGRADECIMIENTOS

A Dios primeramente por darme el ser y la razón de escoger el buen camino y así seguir siempre adelante, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor. Por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mis Padres Romel y Lourdes quienes con esfuerzo y dedicación, me han ayudado a alcanzar los triunfos de mi vida dándome ejemplos dignos de superación y entrega porque en gran parte gracias a ustedes hoy puedo ver alcanzada esta gran meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles, y por el orgullo que sienten por mí que fue lo que me hizo ir hasta el final. Admiro su fortaleza y lo que han hecho de mí. En especial a mi Madre quien ahora es mi Colega y me brindo los conocimientos necesarios en el transcurso de la carrera. Los Amo.

A mi Hermano Romel por siempre estar conmigo dándome su apoyo y por ser el ejemplo de un hermano mayor. A mi Cuñada María Alejandra que se ha convertido en una gran amiga y me ha brindado su apoyo estos últimos meses de mi carrera. Los Amo.

A mi Abuela María por ser un apoyo incondicional a lo largo de mi carrera, a mis Tíos y Primos por su dedicación y apoyo constante.

A mis Amigos; Melanie, Alejandro, María Fernanda, Samir, Mariam, Héctor y demás compañeros que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que con el pasar de los años nos hemos convertido en casi hermanos. En especial a Samia, que a pesar de no haber culminado esta meta con nosotros eres parte de todo esto.

A los profesores por su apoyo constantemente, y porque de una u otra forma marcaron parte de mi vida. En especial a mi Tutor el Profesor Pedro Suarez por sus consejos, su apoyo incondicional y por la orientación para realizar el trabajo de grado. Gracias.

Romely Rodríguez.

AGRADECIMIENTOS

A Dios Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos

A mis padres Héctor y Marianela por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A mi Hermana María Fernanda por estar conmigo y apoyarme siempre.

A mi Novia María Fernanda Rojas por ser mi Mejor Amiga y estar junto a mí a lo largo de la carrera ayudándome en los estudios y por ser una parte fundamental en mi vida.

A mis Profesores, en especial al Profesor Pedro Suarez por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de este trabajo de grado.

Héctor Rodríguez

ÍNDICE

	Pp.	
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....	iii	
AGRADECIMEINTOS.....	iv-v	
RESUMEN.....	vii	
INTRODUCCIÓN.....	1	
 CAPÍTULO		
I EL PROBLEMA		
Planteamiento del Problema.....	3	
Formulación del Problema.....	5	
Objetivos del Estudio.....	5	
Objetivo General.....	5	
Objetivos Específicos.....	5	
Justificación del Estudio.....	6	
Limitaciones del Estudio.....	7	
 II MARCO TEÓRICO		
Antecedentes del Estudio.....	8	
Bases Teóricas.....	11	
Bases Legales.....	17	
Definición de Términos Básicos.....	21	
 III MARCO METODOLÓGICO.....		24
 IV RESULTADOS, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES		
Resultados.....	27	
Conclusiones.....	35	
Recomendaciones.....	35	
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	 36	



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

**IMPORTANCIA DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN DENTRO DE LA
ENTIDAD DE TRABAJO**

Autor: Héctor Rodríguez

Romely Rodríguez

Tutor Académico: Prof. Pedro Suarez

Fecha: Abril 2018

RESUMEN

Este trabajo de grado está relacionada con la importancia que da el ordenamiento jurídico venezolano a los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo, lo que indica que tal figura fue creada para garantizar la seguridad integral del trabajador y de la trabajadora, pues éstos, en la ejecución de esa actividad se deriva una obligación y un propósito, por lo que se planteó como objetivo general: analizar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo; así como objetivos específicos los siguientes: 1. Explicar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo. 2. Examinar en la LOPCYMAT y su reglamento los derechos y deberes del delegado de prevención y 3. Especificar las causas de terminación de la función del delegado de prevención dentro de la entidad de trabajo. En cuanto a la estructura metodológica, es de tipo histórico-interpretativo, que permitió cumplir con los objetivos del trabajo de pasantía. Finalmente se concluyó que como representante de los trabajadores en el área de prevención y salud laboral se le reviste de derechos y garantías especiales así como de una interesante gama de obligaciones y deberes.

Descriptor: Delegados de Prevención, Entidad de Trabajo

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las entidades de trabajo brindan especial atención a la fuerza laboral, ya que el logro de los objetivos organizacionales, depende del desempeño de los mismos; es por ello que toda empresa tiene el deber de velar por la protección, condiciones y medio ambiente de trabajo del recurso humano con el que cuenta.

Se debe destacar que Venezuela es un país que se ha distinguido por incorporar nuevos avances tecnológicos en el campo de trabajo, los cuales cada día adquieren mayor importancia, originando que las empresas presten mayor atención sobre las condiciones adecuadas de trabajo, lo que ha contribuido a que sus ciudadanos tomen conciencia sobre la prevención de accidentes en el ámbito laboral, incorporando a la ley mecanismos y controles en defensa del trabajador ante los posibles riesgos.

La presente investigación se centra en la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo, y a su vez su ordenamiento jurídico establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en su reglamento parcial, en cuanto a los deberes, derechos y causas de terminación de tales funciones de la figura del delegado de prevención.

Y para entender con mayor exactitud, se desarrolló esta investigación en cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presentó la problemática y la formulación de la del estudio, las especificidades u objetivos General y Específicos, la justificación del estudio y las limitaciones del mismo.

En el Capítulo II. Se incluye el Marco Teórico, dentro del cual se encuentran investigaciones que describen los antecedentes, así como también las bases teóricas que fundamentan el tema estudiado; también las bases legales donde se pueden

observar los aspectos esenciales que conforman la columna vertebral de dicha investigación y por último la definición de términos.

Seguidamente, para responder los objetivos, en el Capítulo III se desarrolló el Marco Metodológico, utilizando los procedimientos para definir el tipo, técnicas de investigación y fases metodológicas que permitan lograr la construcción y desarrollo de los objetivos.

Y por último, en el Capítulo IV se establecen los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones en la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Identificación del Problema

Hoy día, en las empresas es indispensable que brinden especial atención a su personal, pues de su desempeño depende la eficiencia y la eficacia en el logro de los objetivos organizacionales. Por tanto, toda entidad de trabajo debe vigilar y promover la protección de sus empleados por ser las personas más valiosas con los que cuenta. Además, se debe tener en consideración que toda actividad laboral implica riesgos al personal que las realiza, una gerencia comprometida con sus trabajadores está obligada a tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los mismos, para lo cual debe proveer condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, previniendo, de esta manera, los riesgos de que pueda ocurrir algún accidente o enfermedad ocupacional. En consecuencia, al existir tal relación entre trabajo y salud, el bienestar del trabajador debe ser el objetivo básico en la gestión de las empresas y el delegado de prevención debe garantizar por medio de los cuerpos normativos la promoción, protección y defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

Planteamiento del Problema

Cuando se reforma y se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el año 2005, viene a dar respuesta a las continuas manifestaciones de los trabajadores a los cuales no se les garantizaba la seguridad y salud en el trabajo. Dicha ley promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social; 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.

Además, la LOPCYMAT (2005), en su artículo 41, establece que en todo centro de trabajo, los trabajadores elegirán los delegados de prevención, quienes serán los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laborales. Estos delegados serán electos mediante los mecanismos democráticos establecidos en la ley y deberán considerarse en el proceso el número de trabajadores de las empresas, los turnos de trabajo, las áreas donde desempeñan sus funciones, los departamentos así como los niveles de peligrosidad de los procesos, entre otros. Además se hace alusión a lo antes mencionado que de acuerdo al artículo 46 de la misma ley establece que:

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

Ahora bien, el comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra. El comité de seguridad y salud laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

Por otro lado, no se debe dejar de mencionar, que la implementación de la LOPCYMAT (2005), al principio fue de poca aceptación para las entidades de trabajo, por lo que con el transcurrir de los años se han tenido que adaptar; sin embargo, hoy en día no todas las entidades de trabajo tienen presente lo importante

que es contar con el comité de seguridad y salud laboral, así como también el cumplimiento de la Ley.

Así que, por medio de la legislación laboral venezolana se le otorga al trabajador a través de sus delegados de prevención, la participación y representación activa para la promoción, protección y defensa de la seguridad y salud en el trabajo, otorgándole a éstos inamovilidad absoluta y otras prerrogativas para lograr el propósito y espíritu de la LOPCYMAT (2005) y su reglamento (2007), lo cual indudablemente genera consecuencias jurídicas o responsabilidades de dicha representación.

Por todo lo anteriormente dicho, este trabajo lleva a cabo una investigación relacionada con la importancia que da el ordenamiento jurídico venezolano a los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo, lo que indica que tal figura están para garantizar la seguridad integral del trabajador y de la trabajadora, pues éste, en la ejecución de la actividad que constituye el objeto de la obligación por él asumida, lo cual indudablemente genera consecuencias jurídicas o responsabilidades de dicha representación.

Formulación del Problema

Mediante la revisión de la problemática antes señalada, se determinó la necesidad de desarrollar un estudio que condujo al tema en interés titulado: Importancia de los Delegados de Prevención dentro de la entidad de trabajo, a través de la cual se responderá la siguiente interrogante:

¿Cuál es el tratamiento e importancia que da el ordenamiento jurídico venezolano a los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo?

Objetivos del Estudio

Objetivo General

Analizar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo.

Objetivos Específicos

1. Describir el marco jurídico laboral relacionado con los derechos y deberes del Delegado de Prevención
2. Revisar tendencias doctrinales y jurisprudenciales sobre la trascendencia de los Delegados de Prevención
3. Explicar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo, conforme al impacto en la contribución de la disminución de los riesgos laborales.

Justificación del Estudio

La presente investigación se encuentra centrado en: analizar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo y se justifica ya que contribuye con el estudio de las disposiciones relacionadas con la seguridad social y prevención laboral, especialmente las contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y el vigente reglamento del 2007, a través del análisis de la diversidad de fuentes documentales y legales.

Desde el punto de vista práctico, resulta relevante para las empresas venezolanas, ya que pudiera generar información relevante para ser utilizados en la prevención de

los accidentes laborales, así como el manejo de la normativa legal que regula los riesgos, la higiene y seguridad industrial a través de los Comités de Seguridad y Salud Laborales, con el propósito de mejorar el bienestar y la salud integral del trabajador.

Así que la relevancia social de esta investigación, es otorgar un beneficio a aquellas empresas que no valoran al trabajador como un ser humano que presta un servicio y por ende no velan por el bienestar y la salud de los mismos. Además, la sociedad como participe principal y perjudicado directamente, requiere de una constante actualización de información respecto a los beneficios de los trabajadores y el conocimiento de todos los medios e instituciones laborales para garantizar la protección y resguardo de sus derechos y garantías constitucionales.

Por otro lado, es un aporte académico para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad José Antonio Páez, siendo por ello una contribución de singular trascendencia, pues, además de servir como fuente de consulta y referente para quienes en se interesen por investigar el tema de la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo, logrando que los aportes que se derivan del mismo, se constituyan en una fuente de información para investigaciones futuras.

Limitaciones de la Investigación

Se considera que el tiempo es corto para la entrega de este informe de pasantías, por lo que es una limitante ya que esta investigación para darle más efectividad y profundidad tendría que realizarse con un poco más de tiempo, sin embargo se hizo el mayor esfuerzo para así exponer un trabajo efectivo y excelente y poder así responder a todas las incógnitas que se presentan.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del Estudio

En esta parte se pretende exponer todas aquellas investigaciones que se han realizado concernientes al tema y que sirven para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, por lo que, Tamayo y Tamayo (2007) señalan que: “los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de la investigación o trabajos realizados sobre el problema formulado, con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma”. Sin embargo, al momento de emprender la realización de la presente investigación, resulto imperioso la consulta de estudios y análisis realizados con anterioridad, que guardaran una relación directa con la investigación a realizar, con la finalidad de sustentar y reforzar el mismo, y se resalta la importancia del tema objeto de éste trabajo de grado.

Así que, para el desarrollo de tal investigación se consultó trabajos anteriores relacionados de los cuales se tomaron los estudios, observaciones y revisiones bibliográficas como referencia y opiniones contentivas de la temática relacionada con el objeto de estudio, entre los cuales se mencionan los siguientes:

En primer lugar se menciona a Hayde (2016), quien realizó un trabajo de grado en la Universidad Rafael Urdaneta, para optar al título de Abogado el cual tituló: **La Figura del Delegado de Prevención en la Legislación Venezolana**. El propósito de la investigación fue analizar la figura del delegado de prevención en la legislación venezolana. En cuanto a la estructura metodológica fue de tipo de documental, con diseño No Experimental. Las fuentes de información fueron las disposiciones legales en materia laboral. La técnica fue la observación documental.

La relación de dicho antecedente con el presente trabajo de grado se basa en la importancia de los delegados de prevención en cualquier entidad de trabajo como un derecho constitucional, en función de prevenir accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

En segundo lugar se menciona a Díaz (2015), quien realizó un Trabajo de Grado en la Universidad de Carabobo para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, el cual tituló: **Gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en Función a la LOPCYMAT en una Tienda por Departamento de Venta de Textil Y Calzado Ubicada En Valencia Estado Carabobo**. La autora planteó como objetivo principal de su investigación: examinar la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en función a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en una tienda por departamentos de venta de textil y calzado, ubicada en el Municipio Valencia, Estado Carabobo.

En cuanto a la estructura metodológica, se basó en una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva. Las técnicas de recopilación fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario, constituido por veinte (26) preguntas cerradas con dos alternativas de respuesta (SI y NO), el cual la llevó a concluir que, la existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral hizo que la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en función a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en una tienda por departamentos de venta de textil y calzado, ubicada en el Municipio Valencia, Estado Carabobo sea poco eficiente, en donde además pudo evidenciar las fortalezas y debilidades en cuanto a su gestión; por lo cual deben hacer correctivos en cuanto a las mejoras oportunas enmarcadas en sus atribuciones y facultades según la normativa vigente.

La relación de éste antecedente con el presente trabajo de grado, se basa en la importancia y creación del comité de seguridad y salud laboral representados por sus

delegados para la prevención de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales, así como también la representación activa para participar en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

En tercer lugar, Martínez (2015), quien realizó un trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad José Antonio Páez, el cual tituló: **Estrategias para la Mejora de las Condiciones de Seguridad y Salud de los Trabajadores del Área de Almacén. Caso Distribuidora de Artículos de Oficina y Papelería.** Este trabajo de investigación motivó al autor de desarrollar como objetivo general de establecer estrategias para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del área de almacén, enmarcado en una problemática venezolana a propósito de los factores de riesgo individuales relacionados con la vida laboral y la conducta de los trabajadores.

En cuanto a la estructura metodológica fue una investigación de campo tipo descriptivo bajo una estrategia metodológica documental, desarrolló recomendaciones en cuanto al estudio de las condiciones de trabajo que permiten prevenir y reducir las enfermedades profesionales haciendo uso de instrumentos de recolección de datos como la encuesta, el cuestionario y la observación directa, lo que generó como resultado que luego de su análisis servirán de apoyo para presentar estrategias para las mejoras de las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores en el área de almacén de la distribuidora de artículos de oficina y papelería. Y por consiguiente la relación de éste antecedente con el presente trabajo de grado se refleja, ya que desde la creación del comité de seguridad y salud laboral en cualquier entidad de trabajo ayuda a la mejora de las condiciones de trabajo, en beneficio de la empresa y del personal que ahí labora.

Y por último, Fellwill (2013), quien realizó un trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad José Antonio Páez, el cual tituló: **Marco Legal de la Responsabilidad Patronal frente a la Seguridad y a la**

Salud Laboral en Venezuela. El autor planteó como objeto de estudio analizar el marco legal en este ámbito, utilizando un tipo de investigación documental como una variante de investigación científica examinando los diferentes fenómenos de orden histórico, psicológicos y sociológicos.

Se expone en este trabajo de investigación, la importancia de implementar medidas preventivas, indicando que no es suficiente la existencia de las normas en materia de seguridad laboral, sino que las mismas sean efectivamente cumplidas por todos los sujetos que intervienen en la relación de trabajo. La relación de dicho antecedente con el presente trabajo de grado es sumamente valioso ya que el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) debe estar constituido en toda organización así como también la responsabilidad de los representantes del patrono en materia preventivos para poder disminuir las enfermedades y accidentes laborales.

Bases Teóricas

Es pertinente incluir algunas de las disciplinas relacionadas con la temática abordada ya que estas proveen información general acerca de los tópicos argumentados en la presente investigación.

Comité de Seguridad y Salud Laboral

Espinoza (2006), afirma que “son los medios eficaces para informar, integrar, motivar y educar a la masa trabajadora sobre las políticas y prácticas seguras en una determinada actividad laboral” (p.342). Es decir, los comités de seguridad y salud laboral (CSSL) son una organización de vital importancia en los diferentes lugares de trabajo, estos están constituidos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, además de la unidad de equipo de éstos representantes estará

asesorada por un técnico en seguridad e higiene y son los encargados de participar en el diseño de un programa realmente adecuado al medio ambiente laboral donde funciona el comité de seguridad y salud laboral (CSSL).

Sin duda, un Comité de Seguridad y Salud Laboral una vez conformado e integrado, por una parte con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y por otra parte por los representantes de los empleadores, y pertenezcan a un determinado departamento dentro de la organización, persiguen crear una estructura y el logro de objetivos específicos.

De allí pues, Espinoza (2006) afirma que la evolución del Comité de Seguridad y Salud Laboral pasa por diferentes etapas, a saber:

- 1) Una fase de conformación, en la que los miembros son electos por cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- 2) Una fase de constitución y registro ante el ente regulador, donde se recopila una serie de requisitos necesarios para la inscripción en el Registro Nacional de Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- 3) Una fase de normas, en la que se elaboran instrumentos para la organización y regulación interna, (estatutos, reglamentos, etc.) por medio del cual se regulará el funcionamiento interno del comité, se resolverán los conflictos, y se, lo que permitirá la unidad y armonía de sus miembros en conjunto con su entorno.
- 4) Una fase de organización, donde se asignarán los roles y responsabilidades de cada miembro, se definirán los objetivos a seguir y se discutirán los mecanismos a utilizar para abordar las diversas situaciones presentadas.
- 5) Una fase de realización, en la que los miembros resuelven los problemas y ejecutan las tareas asignadas, se apoyan mutuamente y se persigue el logro de los objetivos.
- 6) Una fase de terminación, o fase final, donde hay que preparar nuevos objetivos para emprender nuevas tareas (visitas a las áreas de trabajo, recreación y descanso; análisis de daños producidos a la salud de los trabajadores; elección de los delegados y delegadas de prevención; etc.) (p.345).

Es por ello, que la teoría planteada por el autor al que se hace referencia es fundamental para la investigación ya que plantea la importancia y necesidad de que toda entidad de trabajo tenga un CSSL. Es indispensable para el cumplimiento de lo contenido en la LOPCYMAT; lo cual tiene como ente regulatorio el INPSASEL también referenciado es esta base teórica por su importancia. El buen o mal funcionamiento del comité, puede conducir a consecuencias para la organización ya sean positivas o negativas de las cuales, algunas se verán reflejadas en la actitud de los trabajadores frente a las diversas actividades laborales y la manera de ejecutarlas siguiendo los patrones de seguridad que contempla las leyes que rigen la materia.

Se puede mencionar que las consecuencias positivas que puede traer el CSSL son logro de objetivos y metas, disminución de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, baja rotación de personal, aumento en la productividad, satisfacción laboral, mejora en las relaciones laborales, mejoras en los procesos y permite al empleador garantizar la seguridad, salud y bienestar del individuo ofreciéndole un ambiente de trabajo adecuado y propio para el desarrollo de sus actividades laborales.

Delegado de Prevención

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 6, establece como un derecho, la participación como una herramienta fundamental de los pueblos para canalizar y buscar alternativas en la solución de sus problemas. Los trabajadores como parte de ese pueblo, cuentan con herramientas para la participación en la mejora de sus condiciones de trabajo y en especial las relativas a su Seguridad y Salud.

A nivel internacional el Convenio 155 sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado por Venezuela y la recomendación 164 de este convenio, establecen el derecho de

consulta y cooperación de los trabajadores en la prevención y control de los riesgos laborales que puedan afectar su seguridad y salud, incluyendo el nombramiento de “delegados de seguridad de los trabajadores”.

Así mismo a nivel regional, el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que desarrolla la decisión N° 584 en esta materia, en su artículo 16, plantea la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, mediante la elección de representantes denominados por este instrumento andino “Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

La LOPCYMAT, (2005), publicada en Gaceta Oficial número 38.236 en fecha 26 de julio de 2005, en su artículo 5, regula de forma detallada los derechos de consulta, participación y control de los trabajadores en relación con los aspectos que afectan a la Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo como mecanismo de participación y control social de estas condiciones, la elección mediante mecanismos democráticos, de delegados o delegadas de prevención, en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas y privadas.

Entre las atribuciones de estos delegados se encuentra, la representación colectiva de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral además de la promoción de la salud y seguridad laboral y la vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para lo cual la LOPCYMAT, les otorga las facultades y garantías necesarias para el desempeño eficaz de estas atribuciones.

Para efectos del INPSASEL, basados en el Artículo 41 de la LOPCYMAT (2005), los delegados o delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes serán sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Responsabilidad Social de las Empresas

La definición de la responsabilidad social de la empresa admite varias acepciones, pero todas coinciden en que se trata de un enfoque que se basa en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente. Se emplea para describir una amplia variedad de iniciativas de orden económico, social y medioambiental tomadas por empresas, que no se fundan exclusivamente en requisitos jurídicos y son, en su mayoría, de naturaleza voluntaria. La responsabilidad social de las empresas no es algo nuevo, sin embargo hoy en día es uno de los temas que concita, la máxima atención del sector empresarial y del resto de la sociedad.

En los últimos años han surgido diferentes iniciativas mundiales que han impulsado la incorporación de la Responsabilidad Social en la estrategia empresarial. Diferentes instituciones y organizaciones han desarrollado iniciativas para promover y fomentar el comportamiento socialmente responsable de las empresas. Generalmente, opina la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007), todas estas iniciativas o proyectos incluyen una serie de normas o recomendaciones que incorporan un compromiso por parte de los estados adheridos para fomentar su desempeño en el entramado empresarial de sus respectivos países.

Por lo tanto, mediante estos proyectos mundiales, lo que también se busca, afirma la OIT (2007), es uniformidad de principios, actuaciones y medidores de la responsabilidad social de forma que la labor de las empresas en este ámbito pueda ser reconocida no sólo en el entorno más cercano de la misma sino también en el ámbito internacional.

En ese orden de ideas, la Responsabilidad Social es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones

sobre los diferentes grupos con los que se relaciona. De esta forma, las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realizan se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno. En efecto, al hablar de la capacidad, principalmente se refiere a la habilidad para el buen ejercicio de una gestión empresarial, que atraviesa los diferentes escenarios de actuación de las empresas, estos son:

Normativo, que hace referencia al conjunto de leyes y normas generales que las diferentes instancias del Estado dictan para regular el funcionamiento de las empresas, los mercados y la competencia.

Operacional, es sobre los factores que permiten que las empresas produzcan bienes y presten servicios de acuerdo a sus objetivos corporativos.

Económico, los recursos relacionados con la creación de valor y rentabilidad, capital e inversiones, costos, precios, tarifas y prácticas de mercado.

Social, los aspectos que vinculan el quehacer de la organización con el contexto social en el que actúa, de modo que le permita contribuir a la calidad de vida y el bienestar de la sociedad.

Ambiental, sobre los aspectos para la identificación del impacto ambiental, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Finalmente, según la fundación promoviendo la responsabilidad empresarial y humana, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial se corresponde con una visión integral de la sociedad y del desarrollo, que entiende que el crecimiento económico y la productividad están asociados con las mejoras en la calidad de vida de la gente y la vigencia de instituciones políticas democráticas y garantes de las libertades y los derechos de las personas.

Bases Legales

Sobre este punto, las normas y leyes que regulan el proceso laboral venezolano, haciendo un mayor ahínco sobre la importancia de los delegados de prevención en las entidades de trabajo que a continuación se mencionan:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

En su artículo.87, el cual señala de manera textual:

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.

En ese sentido, cabe destacar lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual, señala el derecho de toda persona a la seguridad social y la protección frente a las contingencias que pudieran suceder con ocasión del trabajo, y encomiendan al Estado la obligación de asegurar la efectividad de este derecho mediante la creación de instituciones y la adopción de medidas destinadas a hacer cumplir la obligación del patrono o empleador de garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto dicho artículo constitucional guarda relación con el presente trabajo de grado, ya que conlleva a la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y encuentra en la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005).

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

Dicha Ley fortalece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, las políticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel) y el trabajo de los Delegados de Prevención para derrotar las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen ocupacional. En consecuencia y en relación con la Seguridad y Salud Laboral, en su artículo 43 y 44, los cuales textualmente señalan:

Artículo 43. 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.

Artículo 44. 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.

De los artículos mencionados anteriormente, guardan relación con el presente trabajo de grado ya que son bastante claros al señalar que el patrono debe garantizar a sus trabajadores las condiciones que fuesen necesarias para que la prestación de servicios se realice en condiciones de higiene y seguridad que correspondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales y el delegado de prevención dentro de sus funciones debe asegurarse de tales condiciones.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005)

El artículo 41 de LOPCYMAT, 2005 señala que los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores en el Comité de Salud y Seguridad Laboral, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. De acuerdo al precitado artículo los aspectos a considerar para la elección de los Delegados de Prevención son: (a) número de trabajadores y trabajadoras; (b) la organización del trabajo; (c) los turnos de trabajo; (d) áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos; (e) peligrosidad de los procesos de trabajo.

Asimismo el Delegado de Prevención, una vez electo y hasta tres (3) meses después de vencidos los dos años que debe durar en sus funciones, goza de inamovilidad laboral de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 de la ley in comento, por lo tanto, no podrá ser despedidos, trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

Las funciones de los Delegados de Prevención de acuerdo a lo establecido en los artículos 42, 43, 44 y 45 de la LOPCYMAT (2005) son:

-Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

-Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.

-Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

-Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

-Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

-Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

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

-Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido

conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

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

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

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

-La decisión negativa del empleador o de la empleadora a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención a tenor de lo dispuesto en el numeral seis (6) de este artículo deberá ser motivada.

-El delegado o delegada de prevención debe presentar informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-Prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimiento y, por otra parte, está obligado a guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación, todo esto sin detrimento de su obligación de denunciar a las autoridades las condiciones inseguras o peligrosas que conociere.

Todo lo dicho anteriormente en cuanto a los artículos mencionados de LOPCYMAT guardan relación con el presente trabajo de grado, ya que representan el objetivo principal de dicha investigación en cuanto a la importancia del delegado de prevención dentro de la entidad de trabajo.

Definición de Términos Básicos

Accidente de Trabajo: Según Díaz (2015), todo suceso que le produzca al trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal permanente o temporal que límite su producción, será igualmente considerado como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Comité de Seguridad y Salud Laboral: Según Díaz (2015), órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Condiciones de Trabajo: Según Díaz (2015), son todas aquellas variables presentes al entorno y áreas de trabajo, percibidas por los trabajadores en función de sus necesidades individuales y de las características del trabajo que desarrollan.

Delegados o Delegadas de Prevención: Según Díaz (2015), son los representantes de los trabajadores y trabajadoras ante el comité de seguridad y salud laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la LOPCYMAT, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

INPSASEL: Según Díaz (2015), el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de 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.

LOPCYMAT: Según Díaz (2015), esta Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, 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.

Reglamento parcial de la LOPCYMAT: Según Díaz (2015), el presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Riesgo Laboral: Según Díaz (2015), es una medida de potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias.

Representantes del Patrono: Según Díaz (2015), son representantes del patrono o patrona las siguientes personas: los empleados y empleadas que actúen como representantes del patrono o patrona; los empleados y empleadas de dirección; los trabajadores y las trabajadoras de confianza, siempre que participen en la administración del negocio o en la supervisión de otros trabajadores y trabajadoras; cualquier otra persona ajena a la empresa, establecimiento, explotación o faena que represente al patrono o patrona.

Salud Laboral: Según Díaz (2015), es toda condición integral que constituye aspectos físicos, psicológicos y emociones de la persona, que están vinculados al entorno laboral en el cual se desarrolla.

Seguridad y Salud Laboral: Según Díaz (2015), son los procesos y procedimientos en materia de seguridad y salud dirigidos al mejoramiento de las condiciones de trabajo, eliminar y reducir los riesgos y preservar de esta forma la salud, las capacidades laborales de los trabajadores y la eficiencia de la gestión de sus labores.

Trabajo: Según Díaz (2015), es la actividad física y mental que desarrollan las trabajadoras y los trabajadores, potenciando así sus capacidades, crecimiento y desarrollo, así el trabajo, no solo transforma la naturaleza para la producción de bienes y servicios, sino que además, el hombre y la mujer son transformados, permitiendo su autorrealización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

- Tipo de Investigación.

Es tipo de investigación jurídica dogmática la cual consiste según Witker (1995):

“Es aquella que concibe el problema Jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento factico o real que se relacione con la institución, norma Jurídica o estructural legal”. p 59.

Así mismo la presente investigación contiene elementos de una investigación dogmática Jurídica, de carácter histórico e interpretativo.

Según, Witker (1995):

“Carácter histórico: cuando hacen una evolución de una institución jurídica a la luz exclusivamente de cambios legislativos...
interpretativas: cuando investigan el sentido de las expresiones del legislador (exegéticas, sistemáticas, etc.)” p.65

- Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica

En atención al hecho que el presente estudio, tiene como fuente principal de información los materiales bibliográficos y documentales relativos a analizar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo. Estos materiales estuvieron representados en libros, artículos de páginas web y documentos legales.

Además, las técnicas usadas o implementadas que facilitarán el desarrollo del presente trabajo de investigación resultan ser un proceso que requiere de un instrumento adecuado para obtener la información necesaria según el caso, para estudiar un aspecto o conjunto de aspecto del problema. Cuando se está planificando una investigación, luego de definir sus objetivos, es preciso diseñar la estrategia para alcanzarlos. En cuanto a los aspectos a considerar en la recolección de datos, Arias (2006), señala que la técnica de procesamiento y análisis de datos es donde se describen las distintas operaciones a las que están sometidos los datos que se obtengan; clasificación, tabulación y codificación si fuere el caso (p. 44). Asimismo, en esta investigación se utiliza fuentes impresas, electrónicas, leyes, libros y tesis de grado, en sí se utiliza cualquier base documental que se pueda analizar e interpretar a fin de llevar a buen término el presente estudio.

- Fases de la Investigación

Según Sabino (2002), la fase metodológica de la investigación documental, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, apoyándose fundamentalmente en los trabajos previos desarrollados sobre la problemática planteado o relacionados directamente con ella, información y datos divulgados por medios impresos o audiovisuales, permitiendo realizar conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones o recomendaciones acerca de la temática abordada en la investigación.

Fase I. Describir el marco jurídico laboral relacionado con los derechos y deberes del Delegado de Prevención. Se lleva a cabo y se continúa la lectura de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005) y el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2007) y así poder establecer los derechos y deberes del delegado de prevención.

Fase II. Revisar tendencias doctrinales y jurisprudenciales sobre la trascendencia de los Delegados de Prevención. Para la realización de ésta fase, ha sido realizar una revisión doctrinaria y jurisprudencial sobre la trascendencia de los delegados de prevención.

Fase III. Explicar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo, conforme al impacto en la contribución de la disminución de los riesgos laborales. Para la realización de esta fase, ha sido necesario realizar una lectura inicial, detenida y rigurosa de los textos legales, en la que se recopiló información sobre el tema de los delegados de prevención, utilizando además artículos de Internet; todo esto se ayudó a desarrollar los antecedentes de la investigación y las bases teóricas que sustentan este estudio, con el fin de captar los planteamientos esenciales y aspectos lógicos de sus contenidos propuestos, a propósito de extraer los datos bibliográficos útiles para el estudio que se está realizando, se aplica la técnica de presentación resumida de dichos textos, que van a permitir dar cuenta, de manera fiel y en síntesis, acerca de la explicación de la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo.

- Fuentes de Conocimiento Jurídico.

En este trabajo se utilizó la investigación como una herramienta sobre el apoyo de fuentes bibliográficas y documentales, ya que se revisó la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005) y su Reglamento (2007), ya que regula la materia investigada sobre el tema que se analiza en el presente trabajo de grado.

CAPITULO IV

RESULTADOS, CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

Resultados

En el presente capítulo se analizan los resultados de la investigación, luego de la recolección de los datos e información correspondiente emanada de los textos y documentos legales y normativa vigente relacionada con la figura de los delegados de prevención, los cuales se presentan después de haber sido interpretados y analizados cada una de las unidades de análisis construidos para dar respuesta al objetivo general de la investigación dirigida a analizar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo.

Fase I. Describir el marco jurídico laboral relacionado con los derechos y deberes del Delegado de Prevención.

Inicialmente con referencia a la interpretación del artículo 41 de la LOPCYMAT, específicamente en lo concerniente al campo de acción de los delegados de prevención, es necesario destacar que los delegados electos son los representantes de todos los trabajadores o trabajadoras de la empresa, razón por la cual pueden ejercer sus funciones y atribuciones en toda la empresa, indistintamente de las áreas, turnos, departamentos, entre otros; esto no obsta para que de forma organizada los delegados de prevención ejerzan sus funciones y atribuciones en cada área, turno, departamento o ubicación física de la empresa en la cual fueron electos.

Así que, cuando la LOPCYMAT en su párrafo 2º del artículo 41 prevé que mediante Reglamento se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo que debe tenerse en cuenta la organización del trabajo, turnos, áreas, departamentos es a los efectos de determinar el número de delegados de

prevención, que corresponde en la empresa, de tal manera que el delegado de prevención puede ejercer sus funciones en toda la entidad de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas.

Por ello los trabajadores que resulten electos como Delegados de Prevención serán los representantes de esa masa de trabajadores, en consecuencia son los responsables de asumir todas las facultades y atribuciones establecidas en los artículos 42 y 43 de la LOPCYMAT. En este sentido, las denuncias y reclamos que formulen los trabajadores de todas las entidades de trabajo, el cual deben ser atendidas y tramitadas por sus propios Delegados de Prevención. Sin embargo, no obsta para que los Delegados de Prevención de las empresas puedan coordinar acciones que conlleven al mejor cumplimiento de sus funciones.

La elección de los Delegados y Delegadas de Prevención es un derecho y un deber que la LOPCYMAT les impone a los trabajadores de la empresa o centro de trabajo que corresponda, no teniendo el empleador o empleadora inherencia alguna en la realización de ese proceso. De la interpretación de los postulados de la Ley se infiere que la participación del empleador o empleadora en el proceso de elección de los Delegados se limita a proporcionar los medios y el tiempo que resulten necesarios para que los trabajadores puedan organizarse y llevar adelante la elección. En cuanto a la participación del Inpsasel o el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social en el proceso eleccionario, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT en su artículo 62 numeral 14 es claro al señalar que la supervisión de este proceso es potestativa, es decir, queda a juicio de ambas instituciones participar o no dentro del mismo. Ello sin perjuicio de las actividades de asesoría, orientación o promoción que los organismos puedan brindar para el mejor desarrollo del proceso.

Ahora bien, según el artículo 44 de la LOPCYMAT el Delegado de Prevención, en principio, durará en ejercicio de sus funciones dos (2) años, siendo ellos los

principales responsables –no los únicos–de promover la elección de los nuevos representantes o de su reelección. Así que una vez electos los delegados y hasta 3 meses después de vencidos los 2 años que deben durar sus funciones, quedan investidos de inamovilidad laboral. Además se les debe otorgar licencia remunerada para el ejercicio de sus funciones, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. También tienen el derecho que le den facilidades para el desempeño de sus actividades cuando actúa en el desempeño de sus funciones. Tienen derecho a recibir preferiblemente dentro de su jornada formación teórica práctica en materia de seguridad y salud en el trabajo y en el área de recreación y descanso.

Por otro lado, los delegados de prevención tienen sus deberes o atribuciones establecidas en el artículo 42 de la LOPCYMAT, la cual se detallan en el siguiente cuadro:

DEBERES DE LOS DELEGADOS	1. Constituir conjuntamente con los representantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral
	2. Recibir denuncias de: <ul style="list-style-type: none"> - las condiciones y medio ambiente de trabajo. - de los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso.
	3. Tramitar tales denuncias establecidas en el numeral 2 ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral
	4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y

	medio ambiente de trabajo
	5. Llevar a cabo acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
	6. Coordinar con las organizaciones sindicales tales acciones descritas en el numeral 5

Fase II. Revisar tendencias doctrinales y jurisprudenciales sobre la trascendencia de los Delegados de Prevención.

El Tribunal Supremo de Justicia ha venido confirmando la trascendencia de los Delegados de Prevención, conforme la Ley que regula la materia y ello se puede evidenciar, como ejemplo palpable, en la narrativa de la Sentencia N° 139 que cursa en el expediente AA70-E-2016-000058, dictada por la Sala Electoral, en fecha 5 de octubre de 2016, mediante la cual admitió el Recurso Contencioso Electoral pero no acordó la Medida Cautelar interpuesto por los representantes de la empresa AVON COSMETICS DE VENEZUELA, C.A. en contra del proceso electoral para la elección de los Delegados de Prevención de dicha entidad de trabajo, y en dicha sentencia, su ponente, el magistrado de la Sala Electoral Malaquias Gil Rodríguez, argumentó:

El artículo 62 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece el derecho de participación como instrumento de los ciudadanos para promover y alcanzar soluciones a los problemas cotidianos, en este sentido los trabajadores en ejercicio del mencionado derecho podrán impulsar la mejora de sus condiciones de trabajo y, en especial las relativas a seguridad y salud.

Esta decisión confirma, a criterio de los investigadores de este trabajo, la trascendencia de los Delegados de Prevención habida cuenta que pone en relieve y en primer término, conforme a las disposiciones legales y en este caso en particular, la norma constitucional, que los Delegados de Prevención, una vez que han sido elegidos conforme a Derecho, cumplen un rol de suma importancia por cuanto deben contribuir a impulsar “la mejora de sus condiciones de trabajo y, en especial las relativas a seguridad y salud.

Otra evidencia de la importancia y trascendencia del Delegado de Prevención lo constituye sus actuaciones plasmadas en los informes respectivos debidamente levantados en las entidades de trabajo, debidamente firmados por ellos, en virtud que constituyen pruebas valoradas en los procesos. Tal es el caso de la Sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Superior Del Trabajo de Caracas, de 30 de Marzo de 2015, dictada por la ciudadana Juez, Doctora Indira Narváez, en el expediente signado con el N° AP21-N-2012-0000295, mediante la cual declaro NULO el Acto Administrativo de la DIRESAT, a través de la Providencia Administrativa N° 002-2012 de fecha 12 de abril de 2012 emanada de dicho organismo, en la cual se produjo un silencio sobre la valoración probatoria, específicamente al Informe levantado por el delegado de Prevención de la Sucursal de la entidad de trabajo CENTRAL MADEIRENSE C.A., inscrita ante el Registro Mercantil de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda, ciudadano JOSÉ RAMÓN RAMÍREZ. En dicha Sentencia explicitó el Tribunal:

Considera esta Juzgadora que dichas documentales si merecen otorgarles valor probatorio, visto que los mismos evidencian el trámite dado por la empresa a los fines de dar cumplimiento con la normativa respectiva y evidenciar los estudios pertinentes a implantar por los cambios requeridos para una relación armoniosa como le fue requerido en la primera inspección, pues de haber la administración valorado dichas documentales, se hubiera establecido el hecho que de ella se desprende por lo que mal

podía DIRESAT en el acto impugnado concluir que no se había demostrado el cumplimiento.

Esto denota y demuestra lo relevante que constituye la función del Delegado de Prevención, inclusive para los juicios que se ventilan por ante los tribunales competentes.

Por lo tanto se puede decir que, en los últimos años y en especial a partir de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), los Delegados de Prevención han trascendido en el tiempo, ejerciendo un rol sumamente importante en la vida de las empresas. Los Delegados de Prevención como se ha descrito en el recorrido de este trabajo de grado, tienen como finalidad velar por el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad laboral dentro de la empresa, a fin de evitar posibles accidentes de trabajo o contraer o agravar enfermedades ocupacionales. Así que se cree que la figura del delegado de prevención, tienen un papel fundamental en la defensa de los trabajadores,

Fase III. Explicar la importancia de los delegados de prevención dentro de la entidad de trabajo, conforme al impacto en la contribución de la disminución de los riesgos laborales.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, fortalece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), las políticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel) y el trabajo de los Delegados de Prevención para derrotar las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen ocupacional.

Así que, los objetivos fundamentales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se enfocan en la construcción y entrega

de herramientas que permitan el diagnóstico de las condiciones de las entidades de trabajo y el establecimiento de medidas que protejan la vida y salud de los trabajadores.

Por lo tanto, en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005), ordena que en toda entidad de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laborales, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y está conformado por delegados y delegadas de prevención.

Por ello, es importante destacar la interpretación contenida tanto, en el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece lo siguiente:

Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberían colaborar en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes deberían prescribir las modalidades generales de tal colaboración.

Además, en las entidades de trabajo donde se elegirán Delegados de Prevención y se constituirán los Comités de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con el artículo 41 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005). En ese orden de ideas, ese Comité de Seguridad y Salud Laboral, funciona como ente único rector de la higiene y seguridad industrial de la entidad de trabajo, y le corresponde lograr la coordinación y cooperación de todas las empresas ubicadas dentro del mismo centro de trabajo. En efecto, se definen normas técnicas especiales para el funcionamiento de estos Comités y para la determinación del

número de Delegados, en función al número de trabajadores, riesgo y porcentaje sobre los gastos comunes.

Por lo que la importancia de los delegados de prevención radica en la defensa de la vida y la salud en el trabajo.

Conclusión

Se concluye que, la presencia de los delegados de prevención en las entidades de trabajo permite un conocimiento integral para crear una nueva cultura en promoción de la prevención de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Además, el delegado y delegada deberá presentar informe sobre actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Inpsasel, de acuerdo con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo; Prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimiento y guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación, entre otras.

Recomendaciones

Luego de las conclusiones expuestas, se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que en las entidades de trabajo impartir continuamente foros y talleres acerca del Comité de Seguridad y Salud Laboral, para que aquellos que deseen postularse, puedan ejercer sus funciones de delegados con el propósito por la cual fueron elegidos, es decir, la defensa de la vida y la salud en el trabajo.
2. Se sugiere a los empleadores de las entidades de trabajo, llevar un libro de actuaciones, en el que los delegados y delegadas de prevención describan sus

experiencias y aportes, que a su vez sirva de memoria técnica a los futuros delegados, al empleador y a Inpsasel.

3. Finalmente se sugiere a los legisladores, revisar las disposiciones que por analogía pudieran ser aplicables así como las recomendaciones que la OIT y el derecho internacional constantemente están reportando, con la finalidad de nutrir las competencias del delegado y delegada en materia de prevención y salud laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias F (2006). El Proyecto de Investigación, guía para su elaboración, 3era Edición. Editorial episteme. Caracas, Venezuela.
- Asamblea Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Según Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario del 24 de Marzo del 2000.
- Asamblea Nacional. Ley Orgánica del Trabajo; de los Trabajadores y Trabajadoras. Según Gaceta Oficial N°6076 de fecha 7 de Mayo de 2012.
- Asamblea Nacional. LOPCYMAT. (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo)
Disponible:http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html, Consultado 05-12-2017.
- Díaz (2015). Gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en Función a la LOPCYMAT en una Tienda por Departamento de Venta de Textil Y Calzado Ubicada En Valencia Estado Carabobo. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Espinoza (2006) Los inicios de la Seguridad Laboral.
Disponible:<http://www.seguridadlaboral.com.ve/inicio-de-la-seguridad-industrial/> Consultado 12-01-2018.
- Sabino, C. (1999). Metodología de la Investigación. Editorial El Cied. Buenos Aires.
- Tamayo y Tamayo (2007). El proceso de investigación científica. Editorial Limusa. Ciudad de México
- Witker, Jorge (1995). La Investigación Jurídica. Editorial McGraw-Hill. DF, México.