



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

**ANALIZAR LA FIGURA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN COMO
MECANISMO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

AUTOR: GerzerZamaria Salcedo Rodriguez

C.I. 24.299.065

San Diego, Mayo 2016



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

**ANALIZAR LA FIGURA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN COMO
MECANISMO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del tutor académico

Nombre, firma y cédula de identidad del tutor institucional

AUTOR: GerzerZamaria Salcedo Rodriguez

C.I. 24.299.065

San Diego, Mayo 2016

DEDICATORIA

Primeramente a Dios y a la Virgen por estar ahí guiándome, acompañándome; gracias padre amado porque me enseñaste que nada es imposible para ti.

A mis padres Nieves Rodríguez y Richard Jiménez por ser mi gran apoyo, mis maestros de vida, por depositar en mi toda su confianza por llenarme de ánimo y esperanza cuando todo parecía perdido, por haberme criado con valores y principios en un hogar lleno de amor, respeto y fe.

A mis abuelos Ananías Muñoz y Nieves Rodríguez, quienes han sido un gran apoyo, por sus consejos tan oportunos.

A mis tíos, Richard y Sandra por darme su apoyo cuando más lo necesite, cuando más vulnerable me sentí, a mi tía Celina por entenderme cada vez que me sentí incomprendida a mi tío José por orientarme todas la veces que me sentí perdida.

A mi hijo Ángel David, quien sin duda es mi mayor logro, el regalo más preciado que Dios me dio, el es mi ganas de salir adelante, mis ganas de vivir, mis ganas de superarme, el es mi vida, mi amor. Te Amo HIJO.

Aunque fueron muchos los sacrificios realizados y los momentos difíciles para alcanzar esta meta, hoy le doy gracias a Dios por ello, porque me han hecho una mujer fuerte y me enseñó a confiar sin ningún tipo de dudas en el.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme alcanzar esta meta.

A la Abogada Cristi Caro por su grato recibimiento y orientación.

A mis profesores quienes durante todo lo largo de la carrera mi impartieron su conocimiento.

A mi tutor el profesor Félix Guillen por una pieza clave en la realización y culminación de este proyecto, por estar dispuesto a orientarme las veces que acudía a él, muchas gracias profesor.

INDICE GENERAL

Carta de Aceptación.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice General.....	VI
Resumen Informativo.....	VII
Introducción.....	1
CAPITULO I: La Institución	
1.1 Nombre de la Institución.....	4
1.2 Ubicación de la Institución.....	4
1.3 Descripción de la Institución.....	4
1.4 Misión.....	4
1.5 Visión.....	4
1.6 Estructura Organizativa.....	5
CAPITULO II: El Problema	
2.1.Planteamiento del Problema.....	6
2.2.Formulación del Problema.....	7
2.3.Objetivos de la Investigación.....	8
2.3.1 Objetivo General.....	8
2.3.2 Objetivo Específicos.....	8
2.4.Justificación de la Investigación.....	9



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

CAPÍTULO III: Marco Teórico

3.1. Antecedentes de la Investigación.....	10
3.2. Bases Teóricas.....	16
3.2.1 Consulta y Participación de los Trabajadores.....	18
3.2.2 El Delegado de Prevención, Concepto y Forma de Designación..	19
3.2.3 Clasificación de las funciones de los Delegados y Delegadas de Prevención con respecto a su acción.....	23
3.3 Bases Legal.....	25
3.4 Definición de Términos Básicos.....	26

CAPITULO IV: Marco Metodológico

4.1 Tipo De Investigación.....	29
4.2 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	29
4.3 Técnicas para el Análisis de los Datos.....	31
4.4 Procedimiento de la Investigación.....	32
4.5 Fuentes Metodológicas.....	33

CAPITULO V: Resultados, Conclusiones Y Recomendaciones

Resultados.....	34
Conclusiones.....	37
Recomendaciones.....	39
Referencias Bibliográficas.....	41

ANÁLISIS LA FIGURA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN COMO MECANISMO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Autora: GerzerZamaria Salcedo Rodriguez

Tutor Académico: Félix Guillen

Fecha: Marzo de 2016

Resumen Informativo

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo 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. La participación de los trabajadores es un elemento importante en la gestión de la salud y la seguridad, es necesaria una estrecha colaboración los trabajadores y la dirección para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes.

Descriptor: Seguridad Laboral, Condiciones de Trabajo, Delegados de Prevención, Defensa, Control y Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Introducción

En la actualidad vivimos en un mundo inmerso en grandes avances económicos y sociales, impuestos por la globalización y los avances científicos y tecnológicos, por lo que se ha requerido que las organizaciones eleven sus niveles de productividad y sean más eficientes en el desarrollo de sus procesos, creando ambientes de trabajo más eficientes, donde se requiere no solo de conocimientos especializados sino de un personal motivado y dispuesto a asumir los retos de un mercado globalizado y altamente competitivo.

Pero para poder lograr esa motivación y ánimo por parte de los trabajadores el patrono debe brindarles puestos de trabajo seguros que cumplan con los regímenes de seguridad y salud laboral correspondiente a cada puesto de trabajo de manera individual y colectiva, y no solo a nivel físico sino también emocional y psicológico generando así confianza en la masa trabajadora, es acá donde los delegados de prevención tienen su rol tan importante ya que estos son elegidos de manera democrática entre los trabajadores por los trabajadores y para los trabajadores con el interés de tener una voz que los represente a todos ante el patrono y tener así un mecanismo de consulta, participación y control en relación con los aspectos que afectan a la seguridad y salud en el trabajo.

Así pues, la presente investigación contiene elementos íntimamente relacionados con Los Delegados de Prevención partiendo desde un aspecto general en cuanto al marco regulatorio por el cual se rigen sus actividades y funciones y por otro lado un aspecto específico en cuanto a la evaluación de las actividades de los Delegados de Prevención respecto a su carácter de representante de los trabajadores como mecanismo de participación y consulta.

El desarrollo del tema objeto de estudio partió del interés de evaluar las atribuciones y facultades que ejercen o realizan los Delegados de Prevención para determinar si se da cumplimiento a la normativa legal en beneficio de la clase trabajadora, es por ello, que la presente investigación tiene como objetivo el Analizar las atribuciones y facultades de la figura del delegado de prevención como mecanismo de participación de consulta de los trabajadores dentro del marco de la legislación venezolana vigente.

De acuerdo a las características del problema, esta investigación es de tipo investigativa, ya que la información que se requiere se extraerá directamente de la realidad en objeto de estudio, para lo cual se empleará como estrategia metodológica la revisión documental, y como instrumento de recolección de datos la observación documental.

La presente investigación se estructura en cinco capítulos tal como se describen a continuación

Capítulo I: se presenta la institución, con la descripción, los objetivos, metas, descripción de las actividades realizadas

Capítulo II: El cual lleva por nombre El Problema, el mismo comprende el planteamiento del problema, así como los objetivos que se pretenden lograr con el desarrollo de la investigación, así como también los motivos por los cuales se lleva a cabo, es decir la justificación de la misma.

Capítulo III: Titulado Marco Teórico, el cual comprende el basamento teórico que sustenta la presente investigación, tales como los antecedentes utilizados, las bases teóricas propiamente como tal, el basamento legal y la definición de términos básicos.

Capítulo IV: Cuyo nombre es Marco Metodológico, en donde se desarrollan las diversas estrategias, instrumentos y técnicas que se llevaron a cabo para el abordaje del problema planteado.

Capitulo V: Se presentan las conclusiones a las que se llegaron a raíz del análisis de los resultados que condujeron a dar respuestas a los objetivos planteados al inicio de la presente investigación. Así como también se muestra la lista contentiva de las diversas fuentes de información utilizadas y demás anexos que soportan el estudio.

CAPITULO I

LA INSTITUCION

1.1.Nombre de la Institución

Escritorio Jurídico Cristi Caro

1.2.Ubicación de la Institución

Las pasantías referentes a la presente investigación fueron realizadas en el Escritorio Jurídico Cristi Caro, ubicado en la Urbanización Parapara calle 24 local #2

1.3.Descripción de la Institución

En dicha institución se realizan diversas actividades todas relacionadas con la práctica del Derecho, especialmente en materia: laboral, mercantil y civil

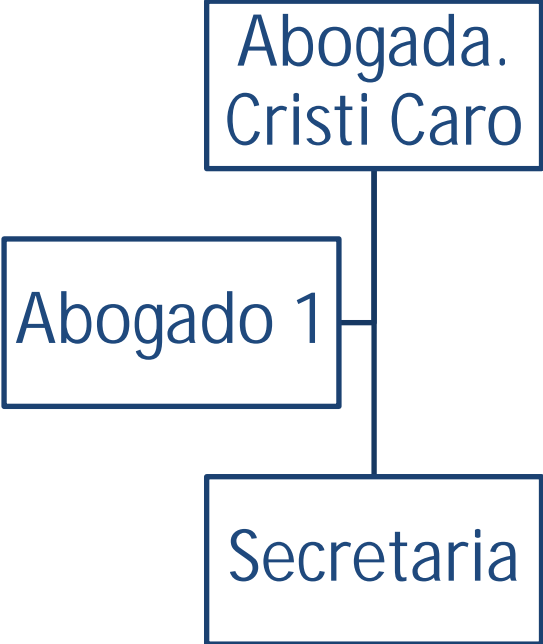
1.4. Misión

Aportar a sus clientes de soluciones jurídicas, por medio de sus servicios ejerciendo el Derecho apegado a los valores de justicia y la defensa.

1.5.Visión

Brindarle a sus clientes un trato profesional, amable e inmediato con el fin de ofrecerles un excelente servicio, único y especializado según sea el caso en pro de la solución a la problemática planteada con inteligencia y profesionalismo.

1.6 Estructura Organizativa



CAPÍTULO II

EL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema

Luego del proceso venezolano de 1999 era evidente que el debate acerca de las normas de seguridad, higiene y salud laboral cobraría particular importancia. No solo porque ese instrumento otorga rango constitucional sino porque en relación con esta materia la Constitución de 1999 incorpora cambios de relevancia al establecerlas como normas constitucionales que exigen, instrumentos normativos legales para su materialización. A partir de la nueva constitución todo patrono tiene la obligación de brindarle al trabajador condiciones de seguridad, higiene y salud laboral idóneas para el ejercicio de sus funciones.

De igual forma, la Constitución de 1999 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 nuestro país 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 los estados pertenecientes a la cordillera de los Andes; Mérida, Trujillo, Táchira en el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que desarrolla la decisión N° 584 en esta materia, en su artículo 13, plantea la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, mediante la elección de representantes denominados por este instrumento, “Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

En nuestro derecho interno, luego de la reforma hecha a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) publicada en Gaceta Oficial número 38.236 en fecha 26 de julio de 2005, regula en su artículo 5 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 la vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para lo cual la Lopcyamat, les otorga las facultades y garantías necesarias para el desempeño eficaz de estas atribuciones.

2.2 Formulación del Problema

Al revisar por los medios de comunicación social, lo relativo al sistema actual laboral venezolano, la presente investigación nos obliga a formular la siguiente pregunta ¿La figura del Delegado de Prevención es efectivamente un mecanismo de consulta para los trabajadores?

2.3 Objetivos de la Investigación

A continuación se presentan los objetivos que se pretenden alcanzar mediante la ejecución de este proceso de investigación

2.3.1 Objetivo General

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del área del Derecho Laboral, tomando como objeto de estudio a los delegados de prevención como mecanismo de consulta y participación de los trabajadores, cuyas fuentes primarias de información la conforman la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento Parcial De La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo y Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por lo que el objetivo general de esta investigación es:

Análisis de la Figura del Delegado de Prevención como Mecanismo de Consulta y Participación de los Trabajadores

2.3.2 Objetivo Específicos

- El estudio las atribuciones y facultades de los Delegados de Prevención
- El análisis de los cauces de consulta y participación en materia preventiva, así como las competencias del Comité de Seguridad y Salud.
- Promover la figura del Delegado de Prevención como mecanismo de participación y consulta de los trabajadores.

2.4 Justificación de la Investigación

En la actualidad las empresas venezolanas se sienten un poco amenazadas con la aplicación de La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo , que es vista equivocadamente como una amenaza, debido que esta es una ley que protege al trabajador y lo informa, lo educa sobre sus derechos en lo que al área de salud seguridad y participación se refiere.

Dicha ley supone un gran avance en cuanto a la integración y actualización de la normativa en materia de promoción de la seguridad y salud de los trabajadores. Introduce una filosofía preventiva en el tratamiento de los riesgos laborales, constituyéndose en un instrumento normativo para la mejora de las condiciones de trabajo.

La propia Ley reconoce el derecho a la participación tanto individual como colectiva. De ahí la importancia capital de la figura del delegado de prevención que constituye la base sobre la que se asienta la capacidad de iniciativa para cambiar las condiciones de trabajo y medio ambiente en un sentido favorable a la salud de los trabajadores.

El delegado de prevención va a asumir esta importante responsabilidad, en el convencimiento de que con ello contribuirá no sólo a reducir la siniestralidad laboral de la empresa, sino también a conseguir un ambiente de trabajo más saludable y a mejorar la calidad de vida laboral.

La investigación se justifica, ya que se contempla la consulta y participación de los trabajadores a través de la figura del delegado de prevención dentro del sistema preventivo que establece la Ley de Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

La participación de los trabajadores es un elemento importante en la gestión de la salud y la seguridad. La dirección no puede dar solución a todos los problemas que se plantean en este ámbito, mientras que los trabajadores y sus representantes, por su parte, cuentan con una experiencia aquilatada y con un conocimiento de primera mano sobre el trabajo: cómo se efectúa y cómo les afecta. Por lo tanto, es necesaria una estrecha colaboración entre los trabajadores y la dirección para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes.

Tanto la consulta como el derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales son derechos que asisten a cada trabajador de forma individual, pero que se canalizan a través de sus representantes legales que serían los delegados de prevención

Una de las grandes novedades de la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo es la creación de la figura del delegado de prevención, un representante legal de los trabajadores al que se dota de una serie de funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo que hasta ahora quedaban en manos del empresario.

3.1. Antecedentes de la Investigación

A los efectos de obtener una mejor comprensión sobre el tema, se hizo mencionar algunos antecedentes sobre los Delegados de Prevención como mecanismo de

participación y consulta de los trabajadores dentro del marco de la legislación venezolana.

La Proclamación de la Ley de Minas de 1909 supuso un avance para Venezuela en materia de seguridad industrial. Navas (1998) sostiene que en 1928 en esta ley se introdujo una disposición según la cual los obreros podían designar delegados con el cargo de señalar al gerente de los trabajadores las obras que pueden ser causas de accidentes.

Gianni Arrigo y Giuseppe Casale (2010) Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo.

Esta investigación señala que: La participación de los trabajadores, el involucramiento de los empleados, la información y consulta, son temas de relevancia para los administradores del trabajo. Los procedimientos de información y consulta a los trabajadores y sus representantes existen en todas partes. Dichos temas pueden ser de naturaleza diversa y reflejan, inevitablemente, los sistemas de administración del trabajo y relaciones laborales dentro de los cuales se aplican.

Existen países donde los interlocutores sociales y otros entes se pueden poner de acuerdo sobre las normas informales, con marcos legislativos dentro de los cuales se desarrollan las modalidades de participación de los trabajadores. También existe otro grupo de países en el que ambos enfoques coexisten.

Actualmente, la creciente globalización del capital, productos y mercados laborales significa que las diversas formas de participación de los trabajadores deberían adaptarse y cambiarse ante los diversos desafíos. Con el apoyo del Profesor Gianni Arrigo, de la Universidad de Bari, hemos preparado esta perspectiva general de los términos y conceptos relacionados con la participación de los trabajadores, la

misma que proporciona una visión comparativa de las leyes y usos en los diversos países, que puede ser útil al lector cuando se trate el tema de información y consulta.

A través de los años, la OIT ha dedicado gran atención al estudio de ideas y prácticas sobre la participación de los trabajadores en las diferentes regiones del mundo. Realmente, diversos estudios y debates nacionales, regionales e internacionales sobre el tema han demostrado que existe una amplia diversidad de conceptos, normas, instituciones y prácticas. En este sentido, dicha diversidad hace que sea casi imposible llegar a un consenso internacional sobre el término “participación de los trabajadores”.

Joaquín Juan Albalade (1996). *La Participación De Los Trabajadores En La Tecnología. Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector “auxiliar” del automóvil de Cataluña.* Trabajo de grado para optar al título de Doctor en Sociología. Universidad de Barcelona Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones.

La idea que subyace a la necesidad de que los trabajadores participen en las decisiones que se toman en las organizaciones y empresas de las que forman parte, obedece a un razonamiento, en principio, lógico y comprensible: si la democracia, como sistema político de gobierno, está extendida en las sociedades modernas como forma social seleccionada culturalmente, para elegir a los representantes de los ciudadanos que han de decidir sobre los destinos de esa sociedad y de ellos mismos, por qué ese mismo sistema de toma de decisiones conjunta del que se han dotado esas sociedades para autogobernarse, no traspasa la frontera de la empresa y se traslada también a su funcionamiento interno, más cuando ésta es parte integrante de esa misma sociedad.

De esa forma, mientras en la sociedad civil de estas sociedades predomina un sistema político basado en valores democráticos, en el ámbito económico y laboral siguen rigiendo otro tipo de valores ajenos al comportamiento democrático, con lo

que, muchas personas viven una experiencia social “escindida”, es decir, mientras “...fuera del trabajo... los individuos son tratados como ciudadanos; sin embargo, de puertas adentro del trabajo, son tratados como “súbditos” y obligados a comportarse como tales...” (Tezanos; 1987,21).

Hoy, está ampliamente reconocido que la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones y en un mayor control por parte de éstos sobre su propio trabajo en las organizaciones donde trabajan, son soluciones necesarias, aunque no suficientes, para intentar resolver los complejos problemas que se generan en el desarrollo del trabajo en la era actual. Sin embargo, como luego se podrá comprobar, al plasmar la realidad de la idea participativa ha sido más bien endeble y limitada.

En la mayor parte de los casos en que se ha intentado llevar a cabo, no ha dado lugar a una verdadera participación activa de los trabajadores (Castillo; 1987, 21), al menos, en el sentido más originario del concepto de democracia laboral o, en otras palabras, de participación directa y consciente y no de mera delegación pasiva.

Si la empresa no evoluciona a la par que lo hace su entorno, puede llegar a convertirse en un ente crecientemente inadaptado a su ambiente con resultados negativos en lo económico e incongruentes en lo social, sobre todo, cuando en las teorías más avanzadas sobre la organización social, se postula que el desarrollo de la empresa pasa por el desarrollo de las personas que trabajan en ella.

Las ideas que hoy existen sobre la participación deben verse también como un ulterior contrapunto a la tendencia hacia la alienación en el trabajo de los trabajadores iniciada con el propio desarrollo del sistema de producción capitalista durante el siglo XIX, ya apuntada por A. de Tocqueville en su obra “La democracia en América”, publicada en 1835, así como por otros autores contemporáneos a éste, como Mill, Marx o con posterioridad, Durkheim, entre otros.

Sin embargo, se ha de reconocer que la puesta en práctica de las ideas participativas de éstos y otros autores posteriores, no empezaron a fructificar con cierta fuerza hasta la entrada de la década de los cuarenta y principios de los cincuenta del siglo precedente, cuando cristalizaron determinadas experiencias sobre el efecto de la participación en la alineación laboral impulsadas desde unas posiciones teóricas nuevas y críticas con las corrientes predominantes hasta aquellos momentos, surgidas en el nuevo marco del sistema de relaciones laborales posbélico.

La implantación y desarrollo del Estado de Bienestar en las sociedades democráticas, tras el desenlace de la Segunda Guerra Mundial, favoreció una amplia difusión de las ideas y valores democráticos, con lo que se consiguió generar un clima de opinión pública propenso a exigir, de forma gradual, que todas los ámbitos de la vida social tendieran a organizarse de acuerdo con los procedimientos democráticos, incluidos el económico -planificación democrática de la economía- y el productivo-laboral -participación de los trabajadores en las decisiones empresariales

Desde entonces y, especialmente, desde los años sesenta, el auge de las propuestas para reducir la alienación en el trabajo y, más allá de ese aspecto inicial, de impulsar los esfuerzos para lograr un incremento del control democrático de la actividad económica y de las organizaciones empresariales, no ha dejado de cesar por todos los países occidentales, en consonancia con los propios progresos alcanzados en la democratización política y social, que han hecho menos tolerable la persistencia de estructuras autoritarias en el plano económico (Tezanos; 1987, 23), dando lugar a la emergencia de una nueva etapa en la evolución de la “democracia industrial”, hacia formas de participación más amplias y directas, conforme la nueva sociedad tecnológica ha ido abriendo nuevas oportunidades, aunque también nuevos riesgos, para la participación en todos los ámbitos.

Barreto y Landaeta (2006). Estudio de la Gestión de Recursos Humanos en el área de la Salud Ocupacional desde la perspectiva de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la participación de los

Licenciados en Relaciones Industriales en una empresa procesadora de tabaco ubicada en el estado Aragua. Trabajo de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia.

Dicha investigación tuvo como objeto de estudio, conocer la participación de los Licenciados en Relaciones Industriales en el área de la Salud Ocupacional en una empresa procesadora de tabaco ubicada en el estado Aragua, dicha investigación fue de tipo descriptiva, apoyada en una revisión documental y de campo; cuya estrategia metodológica está basada en el cuadro técnico metodológico, con una muestra estratificada a 52 personas, de las cuales 37 son obreros y 15 son empleados, llegando a la conclusión de que los licenciados en Relaciones Industriales juegan un papel importante en la gestión de la Salud y la Seguridad Laboral, en vista de que poseen muchas competencias en la materia.

Este trabajo, generó grandes aportes a la presente investigación, ya que se fundamentó en el conocimiento de la participación de los licenciados en Relaciones Industriales en el área de la salud ocupacional, partiendo de lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en el establecimiento de las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud, y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades tanto físicas como mentales. De tal manera, esta investigación, permitió orientar el presente trabajo desde el punto vista teórico y metodológico. Desde el punto vista teórico, es realmente valioso, ya que dicho trabajo partió de la concepción y definición de la gestión de recursos como factor clave en el manejo y control de las empresas, resaltando de esta manera la importancia que posee dicha gestión, la cual requiere de la ejecución de variados procesos, dentro del cual destaca la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo relacionar la gerencia de recursos humanos con la seguridad y salud laboral y por ende con los delegados y delegadas de prevención como representantes de los trabajadores y trabajadoras en el

Comité de Seguridad y Salud Laboral, destacándolos como una figura clave para garantizar la participación de los trabajadores en las mejoras de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Así mismo, representó un aporte valioso desde el punto de vista metodológico, ya que estuvo enmarcada en una investigación descriptiva, de tipo documental y de campo cuyos objetivos se enfocaron a conocer la participación de unos determinados actores sociales ante la normativa más importante referida a la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, lo que representa un modelo para el desarrollo de la investigación.

3.2 Bases Teóricas

En relación a la variable objeto de estudio existen diversas teorías o posiciones, las cuales por su naturaleza de la participación de los trabajadores, podemos citar a Martínez Barroso 2001 el cual define a la participación de los trabajadores como un conjunto de canales a través de los cuales los trabajadores y trabajadoras pueden intervenir, bien directamente, bien a través de sus representantes (delegados de prevención), en las decisiones y actuaciones que se lleven a cabo por la empresa.

Autores como María Purificación García Miguélez (2009) sugieren que El derecho de participación reconocido a los trabajadores para la organización y planificación de las actividades de prevención en las empresas entraña una estructura compleja en diferentes ámbitos. En primer lugar, respecto al dominio privado e interno, integrado por una participación directa e individualizada de los trabajadores en entidades de plantillas reducidas, o un procedimiento indirecto, colectivo o representativo, en el caso de empresas con un número suficiente de trabajadores para elegir representantes (tanto a través de una representación general unitaria o sindical como de una especializada delegados de prevención y comité de seguridad y salud). En segundo lugar, y en relación con el marco de actuación público, el derecho puede ser denominado de participación representativa e institucional, pues es llevada a cabo en

diferentes órganos administrativos y fundaciones sectoriales, siendo los sindicatos más representativos responsables de su correcto ejercicio.

Ahora bien, la revista electrónica PorExperiencia de El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud en el 2006 publico: “La participación directa de los trabajadores y trabajadoras es una condición imprescindible en la prevención de los riesgos laborales. La implicación activa de los trabajadores y trabajadoras es básica para una prevención eficaz puesto que son los protagonistas directos de los cambios”.

La OIT en la Recomendación Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 164) le atribuyo a la figura del delegado de prevención ser consultados cuando se prevean y antes de que se ejecuten nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas; ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;

Según Irausquin y Otros (2007), la seguridad y la salud ocupacional han pasado a nivel mundial por varios procesos a partir del siglo XIV, y sus primeros pasos se dieron por la asociación de artesanos europeos quienes propusieron ciertas normas para proteger y regular sus profesiones, seguido a esto fue muy importante la creación de una especialidad llamada Medicina del Trabajo y que fue creada por el Dr. Bernardo Ramazzini, quien fuese catalogado como el padre de la Higiene en el Trabajo y sus repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo, este médico italiano también se dedicó a estudiar los riesgos y enfermedades existentes en más de cien (100) profesiones diferentes para dar así paso a que los médicos se comenzaran a introducir a la medicina del trabajo, prestando asistencia directa a los trabajadores.

Para el año 1608, ya se da otro gran paso para la consolidación de la seguridad y salud ocupacional, al crearse las ordenanzas de las indias, la cual era destinada a la protección de la vida y la salud de los indios.

En estas ordenanzas se regulaba el horario de trabajo dependiendo de la actividad que se realizara, también se les establecía responsabilidad a los dueños de los indios de velar por el perfecto estado integral de estos, y se comienzan a realizar las inspecciones, lo que habla de una cultura ya avanzada en el tema de salud y seguridad a nivel mundial

3.2.1 Consulta y Participación de los Trabajadores

Venezuela es un país con una normativa legal en la materia, que es de avanzada y que gracias a este avance, la misma nos ha servido para dar grandes pasos en elevar la conciencia hacia el control del ambiente laboral por parte de los trabajadores, es de vital importancia que todo análisis que se haga respecto al tema de los delegados de prevención sea desde la perspectiva de la participación de la clase trabajadora, no solo en las propuestas de solución sino fundamentalmente en la toma de decisiones ya que son los trabajadores quienes padecen día a día los golpes del ambiente laboral.

Partiendo del sistema de representación colectiva, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo atribuye a los delegados de prevención, elegidos por y entre los trabajadores, el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias.

Junto a este sistema de representación autónoma, el Comité de Seguridad y Salud se configura como el órgano paritario y colegiado de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una consulta y participación equilibrada en materia de prevención de riesgos laborales.

El empresario tiene la obligación de consultar a los trabajadores sobre cualquier acción que pueda tener efectos sobre su salud y seguridad laboral. En concreto esta consulta se realizará sobre:

Planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías cuando pueden derivarse consecuencias para la salud y seguridad:

- Ø Elección de equipos.
- Ø Adecuación de las condiciones de trabajo.
- Ø Impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- Ø Organización y desarrollo de las actividades preventivas y de protección de la salud (designación de los trabajadores encargados o recurso a un servicio de prevención externo)
- Ø Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Ø Procedimientos de información y documentación sobre las obligaciones empresariales en materia de salud laboral.
- Ø Proyecto y organización de la formación.
- Ø Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

3.2.2 El Delegado de Prevención, Concepto y Forma de Designación.

Una de las grandes novedades de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es la creación de la figura del delegado de prevención, un representante legal de los trabajadores al que se dota de una serie de funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo que hasta ahora quedaban en manos del empresario.

El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los delegados de prevención serán designados por los representantes de personal y de entre ellos mismos

El artículo 41 de la Lopcymat, establece que la elección de los delegados o delegadas de prevención debe hacerse en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o lotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas.

Es pertinente comenzar por definir el alcance del término centro de trabajo. La antigua Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 38 de la Ley Orgánica del Trabajo lo define como "aquellos lugares donde partan o a donde converjan las actividades las actividades de un número considerable de trabajadores y que estén ubicados fuera del lugar donde normalmente la mayoría de ellos tengan su habitación, sin exceptuar campamentos especialmente construidos para alojarlos". Por otro lado, la definición de lugar de trabajo dada en el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores "abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o donde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador". Bajo estas definiciones quedan obligados a elegirse delegados o delegadas de prevención en todos aquellos sitios o lugares de trabajo donde tienen que acudir y permanecer los trabajadores para prestar sus servicios bajo una relación de dependencia.

En cuanto el alcance de la definición de establecimiento de la antigua Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 16 lo define como "La reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección común, tenga o no fines de lucro" todo lo cual implica el deber de que se elijan delegados o delegadas

de prevención en cada uno de los centros de trabajo de las empresas o instituciones, estén o no ubicados en el mismo lugar. En el primer caso serían aquellas empresas o instituciones que tienen distintos establecimientos en un mismo espacio físico y en el segundo caso serían aquellas empresas o instituciones que los tienen ubicados en distintos espacios geográficos, como por ejemplo las sucursales.

La combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad se refieren a un mismo centro de actividad económica que definen el alcance de la unidad de explotación, obligan igualmente a la elección de delegados o delegadas de prevención.

Los trabajadores y trabajadoras contratados por empresas de trabajo temporal, mediante intermediarios los de contratistas tienen derecho a designar delegados o delegadas de prevención. (Artículo 50 de la Lopcymat). Estas empresas e intermediarios, están obligados a permitir que se elijan delegados o delegadas de prevención en cada uno de los centros de trabajo, establecimientos o unidades de explotación donde prestan sus servicios.

En las instituciones privadas o las pertenecientes al Estado, entendiéndose como tales “los organismos que desempeñan una función de interés público, especialmente benéfico o docente, también se deben elegir delegados de prevención por centro de trabajo o establecimiento.

En el caso de las cooperativas de carácter productivo o de servicios que de conformidad con el artículo 36 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, se comporten como empleador y contraten los servicios de no asociados para la ejecución de trabajos temporales que no puedan ser realizados por estos, están obligados a permitir que los trabajadores elijan delegados o delegadas de prevención por centro de trabajo o delegados o delegadas de prevención por centro de trabajo o

establecimiento donde prestan sus servicios (Artículo 4 de la Lopcymat). Para este caso, la determinación

Así mismo en el artículo 43 de la LOPCYMAT, se encuentran las facultades a las que están sujetos los delegados o delegadas de prevención en uso de sus atribuciones, entre ellas destacan:

Acompañar al personal técnico o técnica de la empresa, a los asesores a asesoras externas o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo, y de los espacios destinados para la recreación, descanso y turismo social.

Tener acceso, con las limitaciones que se establecen en la Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean estrictamente necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- ✓ Solicitar información al empleador sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y Trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ello, teniendo el derecho de presentarse en el lugar de los hechos con el objeto de conocer la circunstancia de los mismos.
- ✓ Solicitar al empleador los informes emitidos por las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Realizar visitas continuas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, a fin de ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- ✓ Demandar del empleador o empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Partiendo de las funciones y atribuciones expresas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención, se pueden clasificar y agrupar las acciones de los delegados y delegadas de prevención en cuatro grandes grupos o categorías, con el objeto de sistematizar la investigación y dar respuesta a los objetivos de la misma, entre ellas:

3.2.3 Clasificación de las funciones de los Delegados y Delegadas de Prevención con respecto a su acción

Defensa de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de previsiones y acciones encaminadas a la protección de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en pro de bienestar físico y mental de los trabajadores y trabajadoras de una unidad productiva:

- ✓ Recepción de denuncias acerca de Condiciones de trabajo; Medio Ambiente de Trabajo; Programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre, y descanso; Obstaculización, impedimento, dificultad, desmejora o acoso laboral.
- ✓ Demandar adopción de medidas de carácter preventivo.
- ✓ Recepción de comunicaciones de trabajadores cuando ejerzan el derecho a no trabajar ante condiciones inseguras.
- ✓ Denunciar ante el Comité de Salud y Seguridad Laboral y ante autoridades competentes sobre condiciones inseguras, accidentes de trabajo ocurridos y/o enfermedades ocupacionales diagnosticadas.

Control de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de mecanismos o acciones preventivas y/o correctivas para asegurar que los procedimientos y prácticas laborales se realicen de la forma establecida cumpliendo con las normativas y los lineamientos establecidos en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de garantizar óptimos resultados que beneficien a los trabajadores y trabajadoras:

- ✓ Coordinar con las organizaciones sindicales las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ Manejar información y documentación relativa a las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- ✓ Demandar los informes procedentes de las personas u órganos encargados de la Salud y Seguridad en el trabajo así como de los organismos competentes.
- ✓ Ejecutar reuniones mensuales ordinarias y/o extraordinarias a fin de monitorear los aspectos relacionados a la Salud y Seguridad Laboral.

Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de acciones destinadas al impulso y fomento del conocimiento, participación y puesta en práctica de los parámetros o lineamientos en materia de seguridad y salud laboral, con el objeto de cumplir con una responsabilidad social y personal.

- ✓ Participación en la mejora de la acción preventiva y la promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ Promover y Fomentar la cooperación en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
- ✓ Asistir y participar en los procesos de formación, capacitación y coordinación convocados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y/o INPSASEL.
- ✓ Solicitar los medios y la formación en materia de Salud y Seguridad en el trabajo para el ejercicio pleno de sus actividades como garantes de la salud y seguridad laboral.

Con relación al derecho de participación de los trabajadores el artículo 5 del reglamento parcial de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo nos habla sobre las políticas de seguridad que deben cumplir en materia de seguridad y salud laboral y a importancia de implementar estrategias que aseguren la participación protagónica de los trabajadores, las trabajadoras, patronos y patronas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3.3 Bases Legal

CRBV Artículo 5: La soberanía reside intransferiblemente en el pueblo, quien la ejerce directamente en la forma prevista en esta Constitución y en la ley, e indirectamente, mediante el sufragio, por los órganos que ejercen el Poder Público.

Los órganos del Estado emanan de la soberanía popular y a ella están sometidos.

CRBV Artículo 6:El gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y de las entidades políticas que componen, es y será siempre democrático, participativo, electivo, descentralizado, alternativo, responsable, pluralista y de mandatos revocables.

CRBV Artículo 70. Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, en lo político: la elección de cargos públicos, el referendo, la consulta popular, la revocatoria del mandato, las iniciativas legislativa, constitucional y constituyente, el cabildo abierto y la asamblea de ciudadanos y ciudadanas cuyas decisiones serán de carácter vinculante, entre otros; y en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

La ley establecerá las condiciones para el efectivo funcionamiento de los medios de participación previstos en este artículo.

LOPCYMAT Artículo 5: La participación es un principio básico para la aplicación de la normativa de la presente Ley y debe ser desarrollado en todos y cada uno de los organismos públicos y privados con atribuciones en la misma. Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia, así como en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción en las empresas, establecimientos y explotaciones en los lugares de trabajo donde se desempeñen.

3.4 Definición de Términos Básicos

Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en donde se promueven iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones de riesgo de los trabajadores

Delegado de Prevención: Es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los delegados de prevención serán designados por los representantes de personal y de entre ellos mismos

La Participación: Es la acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país o región.

La Consulta:Es el verbo permite referirse a examinar un asunto con una o más personas, buscar datos sobre alguna materia o pedir consejo.

Salud Ocupacional:Como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Riesgo laboral: A todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño.

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

El propósito de esta investigación dar a conocer la importancia de los delegados de prevención como mecanismo de participación y consulta para los trabajadores y a sus ves dar los énfasis que se pueden emplear para facilitar el proceso como tal, tomando en cuenta que para este se deben emplear una serie de métodos y explicaciones que van a ayudar el esclarecimiento del tema tomando como un objetivo Analizar la Figura Del Delegado De Prevención Como Mecanismo De Consulta Y Participación De Los Trabajadores. Especificando los puntos quieren llevar a cabo para el desarrollo del tema los cuales se plantean que son estudiar las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, analizar los cauces de consulta y participación en materia preventiva, así como las competencias y facultades del Delegado de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, promover la figura del Delegado de Prevención como mecanismo de participación y consulta de los trabajadores.

El delegado como garante del derecho de participación y consulta de los trabajadores, llama la atención porque es un mecanismo que va a facilitar y dar un giro a las controversias obtenidas del día a día entre los trabajadores y el patrono respecto al tema de salud, es utilizada desde el ámbito Laboral, poniendo énfasis de que si se le hace utilización debida a este instrumento de los trabajadores se puede llegar a resultados satisfactorios de manera que perdure la paz entre los trabajadores y el patrono, el diseño de estudio obtenido es totalmente documental, lo cual tienen como propósito reinsertar la participación y consulta de los trabajadores, específicamente en lo que a salud y seguridad laboral se refiere.

4. Tipo De Investigación

El tipo de investigación según Sabino se refiere a un esfuerzo realizado de forma documental, para obtener todos los mecanismos empleados para el desarrollo del tema planteado, lo cual haciendo énfasis en el tema empleado es de carácter documental en el cual se recopilaron una serie de datos para el desarrollo del tema de intereses el cual es referido a Analizar la Figura del Delegado de Prevención como Mecanismo de Participación y Consulta de los Trabajadores

4.1. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

De acuerdo con Grawitz, (citado en Balestrini, 2001) la técnica de recolección de datos es aquella que permitirá cumplir con los requisitos establecidos en el paradigma científico, vinculados al carácter específico de las diferentes etapas del proceso investigativo y especialmente referidos al momento teórico y al momento metodológico de la investigación.

De acuerdo con Sabino (1995, p. 112) los instrumentos de recolección de datos “son cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información”. En concordancia con esto, se emplea como instrumento para la técnica de la observación documental, una guía del observador, la cual es elaborada por medio de cuestionamientos referidos a diversos aspectos relevantes de ser observados, identificando el estudio a través del título, objetivos y la categoría a medir, apuntando aquellas circunstancias que generan que se incluyan otros ítems.

Establece la autora Nava (2004, p. 148) que la guía del observador “es aquella que está constituida por una lista, si se quiere en forma interrogativa, de aspectos a observar. Debe tener un encabezamiento donde se identifica el proyecto de

investigación, los objetivos de la observación, las variables o categorías que se pretenden medir”.

De igual manera, refiere la misma autora que la guía debe contener una lista de ítems, que indicarán los aspectos a observar, dejando espacio para escribir las anotaciones de lo que ha sucedido, así como un espacio para anotar cualquier experiencia que el observador haya vivido y que pueda despertar interés como para incluir nuevos ítems e indicadores en la recolección de datos. En relación al fichaje, se usa el instrumento de la ficha bibliográfica y mixta.

De acuerdo con esto, establece Muñoz (1998) que el archivo en la computadora es aquel que puede hacerse empleando programas computacionales especializados. De igual forma, se destina como base para la obtención de información, el cuadro de la categoría, por medio del trazado de los objetivos, de la variable, de las dimensiones y los indicadores, representando un instrumento más por el desarrollo de la problemática tratada. A este respecto, se considera el criterio de Sierra (1994), quien establece que la matriz de análisis es el instrumento de observación básico del que se dispone hasta ahora en el análisis de los datos y, este ha de contener todas las categorías sobre las que se va a recoger información en los documentos.

Con respecto a las técnicas a emplear afirman Hochman y Montero (1986) que en la investigación documental se hace necesario introducir en primer término, aquellas técnicas relacionadas con el análisis documental de las fuentes bibliográficas, que al mismo tiempo faciliten la redacción del trabajo escrito, así como aquellas técnicas operacionales que permitan el manejo de las fuentes documentales. Motivo por el cual se considera idóneo el uso de las técnicas de la observación documental, el fichaje y el sistema fólder. En torno a la observación documental, ésta es empleada por cuanto el trabajo se apoya en textos, revistas, tesis y diversos documentos, los cuales representan la base del mismo en relación a las bases teóricas y antecedentes.

De igual manera, a través de una lectura general del material se inicia la indagación y expectación de los hechos considerados importantes.

A este respecto, afirma Nava (2004) que dicho sistema es una técnica de registro de la información que se realiza a través de carpetas, pudiendo utilizarse hojas sueltas y el almacenamiento en diskettes o en la computadora, como medios de facilitar el trabajo del investigador.

4.3. Técnicas para el Análisis de los Datos

En otro ámbito, luego de agrupados, revisados y clasificados los datos, se procede a su análisis e interpretación. En este marco, consagran Hernández, Fernández y Baptista (1999) que las técnicas para el análisis de los datos son aquellas que estudian y analizan la comunicación de manera objetiva y sistemática. El estudio se desarrolla por medio de un análisis de tipo cualitativo, por cuanto la información obtenida se alcanza por medio de herramientas de tipo documental, extrayendo, describiendo y confrontando la información entre sí.

De acuerdo con Tenas y Rivas (2000, p. 44) el método cualitativo “es aquel que se fundamenta en el estudio de las cualidades”.

En relación al análisis, establece Arias (1999, p. 77) que es aquel que descompone un texto en partes, desestructurándolo para examinar cada uno de los elementos pertenecientes a este, por lo que se considera pertinente el uso del análisis de los contenidos. Afirma igualmente que el análisis documental es aquel que “consiste en describir de forma exhaustiva los elementos de un documento”.

Por otra parte, la investigación posee un carácter teórico documental, el cual está relacionado estrechamente con el ámbito jurídico, por cuanto versa sobre La Analizar la Figura del Delegado de Prevención como Mecanismo de Participación y Consulta

de los Trabajadores, por lo que es necesario el uso de técnicas jurídicas como la interpretación jurídica y la interpretación lógica.

Con respecto a la primera afirma Kelsen (1997) establece que la interpretación jurídica es aquella que parte de la idea de que basta cierto conocimiento del Derecho existente para determinar los elementos que faltan en la norma cuando se trata de aplicarla. La misma es utilizada con el fin de analizar lo contenido en el material jurídico empleado para el desarrollo del trabajo.

Así mismo, en relación a la segunda, afirma Bracho (1991) es la aplicación armónica dentro del precepto e instituciones del Ordenamiento Jurídico general. Por lo que se emplea ya que el material legal esgrimido como base del estudio, es observado e inspeccionado por la autora, quien extrae los datos relevantes en torno al tema objeto de estudio, de acuerdo a los estipulados del Ordenamiento Jurídico Venezolano vigente.

4.4. Procedimiento de la Investigación

En el desarrollo del siguiente estudio, se consideran necesarios los pasos siguientes:

- ✓ Selección del problema objeto de la investigación y posterior presentación a la Coordinación para su aprobación.
- ✓ Consulta con especialistas para puntualizar el problema objeto de estudio.
- ✓ Preparación, entrega y aprobación del Anteproyecto de Investigación.
- ✓ Ejecución del Proyecto.
- ✓ Presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones.
- ✓ Preparación, entrega y defensa del Trabajo de Grado.

4.5. Fuentes Metodológicas:

Fase I: estudiar las competencias y facultades de los Delegados de Prevención : la presente fase se basa en una investigación de tipo Documental en la cual se ha buscado distintas fuentes de información a fin de recopilar toda la información existentes para poder desarrollar el tema en su totalidad

Fase II: Analizar los cauces de consulta y participación en materia preventiva, así como las competencias y facultades del delegado de prevención y el comité de seguridad, para del avance de esta fase al igual q la anterior se consulta distintas fuentes de información ya que este es un tema que posee una amplitud de data

Fase III: Promover la figura del Delegado de Prevención como mecanismo de participación y consulta de los trabajadores., al igual que las anteriores fases de la presente investigación se ha tenido que recurrir a jurisprudencias para poder recopilar una serie de informes acerca del tema seleccionado.

CAPITULO V

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados

Esta etapa del proceso de la investigación consiste en interpretar los resultados. Dicha interpretación persigue comprender de forma amplia y completa la información recopilada y luego elaborar una síntesis de los resultados para caracterizar al problema estudiado.

El procesamiento de la información recopilada permitió identificar y analizar las principales características de los delegados de prevención como mecanismo de participación y consulta de los trabajadores en virtud de la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo.

Estudiar las Atribuciones y Facultades de los Delegados de Prevención:

Respecto a cuales son las atribuciones de los delegados de prevención, la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo ha establecido de manera precisa en su artículo 42 lo siguiente:

De las atribuciones del delegado o delegada de prevención

Artículo 42. Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:

1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del

tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.

3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte.

Ahora bien, referente al ordinal 6 del artículo citado, podemos observar como el legislador le da amplitud a estas atribuciones de manera tal que cuales quiera otras atribuciones que no estén establecidas en este artículo pero lo estén en su Reglamento serán igualmente válidas.

En cuanto a sus facultades la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo las expresa en su artículo 43:

De las facultades del delegado o delegada de prevención

Artículo 43. En el ejercicio de las competencias atribuidas al delegado o delegada de prevención, éstos están facultados para:

1. Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que

realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.
3. Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.
4. Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.
5. Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
6. Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.
7. 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.

En lo que concierne a las atribuciones del Comité de Seguridad y Salud el artículo 47 eiusdem, establece las atribuciones de dicho comité de la siguiente forma:

Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 47. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

Conclusiones

Ahora bien por todo lo antes expuesto, podemos concluir que la importancia de los delegados de prevención como mecanismo de participación y consulta de los trabajadores es un tema fundamental, por ello es imposible que al hablarse de seguridad y salud del ámbito laboral no se hable sobre la participación protagónica de los trabajadores ya que no se trata solo sobre los problemas que puedan presentarse en cuanto a seguridad y salud se refieren si no de las posibles soluciones que estos puedan darle, ya que ellos cuentan con una experiencia aquilatada y con un

conocimiento de primera mano sobre el trabajo, cómo se efectúa y cómo les afecta. Por lo que es necesaria una colaboración entre el patrono y el trabajador para conseguir así una solución efectiva a problemas comunes.

Al respecto, en Venezuela, con la LOPCYMAT el alcance y la cobertura de las disposiciones sobre la participación de los trabajadores es uno de sus principios básicos a la hora de la aplicación de dicha ley por contribuir al desarrollo de métodos para la protección de la plantilla pragmáticos y eficaces.

En este sentido la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus artículos:

CRBV Artículo 2: “El Poder Popular es el ejercicio pleno de la soberanía por parte del pueblo en lo político, económico, social, cultural, ambiental, internacional, y en todo ámbito del desenvolvimiento y desarrollo de la sociedad, a través de sus diversas y disimiles formas de organización, que edifican el estado comunal”.

CRBV Artículo 5: La soberanía reside intransferiblemente en el pueblo, quien la ejerce directamente en la forma prevista en esta Constitución y en la ley, e indirectamente, mediante el sufragio, por los órganos que ejercen el Poder Público.

Los órganos del Estado emanan de la soberanía popular y a ella están sometidos.

CRBV Artículo 70. Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, en lo político: la elección de cargos públicos, el referendo, la consulta popular, la revocatoria del mandato, las iniciativas legislativa, constitucional y constituyente, el cabildo abierto y la asamblea de ciudadanos y ciudadanas cuyas decisiones serán de carácter vinculante, entre otros; y en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

La ley establecerá las condiciones para el efectivo funcionamiento de los medios de participación previstos en este artículo.

De conformidad con los dispositivos constitucionales señalados se fundamenta que los delegados de prevención y los comité de seguridad se deben considerar parte del poder popular, que a su vez es ejercicio pleno y directo de la soberanía, a la cual, están sometidas los entes del Estado, y nunca en otro sentido, ya que entre estas “diversas y disimiles formas de organización” incluyen a la organización de los trabajadores que, están descritas a su vez en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Recomendaciones

Para complementar la presente investigación se formulan las siguientes recomendaciones:

1. Brindar a los trabajadores la oportunidad de participar en la conformación de sistemas de trabajo seguros, a través de los cuales podrán asesorar, sugerir, y solicitar mejoras, facilitando así la formulación de medidas encaminadas a prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales de manera oportuna y eficiente.
2. Involucrar a los trabajadores en la fase de planificación preventiva del área de salud y seguridad laboral, a los trabajadores para que contribuyan a identificar mejor los problemas, sus causas y a encontrar soluciones prácticas.
3. Dar a conocer la figura del delegado de prevención como mecanismo de participación y consulta y concienciar a los trabajadores sobre la importancia que este tiene.
4. Concientizar a los patrones sobre la importancia que tienen los delegados de prevención dentro de una empresa no solo en beneficio de los trabajadores sino en beneficio de empresa misma.

5. Finalmente, se recomienda a todos los delegados de prevención y a todos los que integran los comités de seguridad que cumplan con lo establecido por Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ø Ronald Marrero (2010). Delegados de Prevención LOPCYMAT y Derechos en Salud de los Trabajadores. Editorial PANAPO.
- Ø Sabino (2000). Metodología de la Investigación. 4º Edición. Editorial Mc Granw Hill, Caracas-Venezuela.
- Ø Organización Internacional Del Trabajo en la Recomendación Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 164).
- Ø Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo. Publicado en Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005
- Ø Reglamento Parcial De La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo. Publicado en Gaceta Oficial N° 38.596 el 3 de Enero del 2007.
- Ø Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención
- Ø Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999