

**MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS PEQUEÑAS
INDUSTRIAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO GUACARA
DEL ESTADO CARABOBO ANTE LA AUSENCIA
DEL DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN
POR SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



**MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS PEQUEÑAS
INDUSTRIAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO
GUACARA DEL ESTADO CARABOBO
ANTE LA AUSENCIA DEL DELEGADO O DELEGADA
DE PREVENCIÓN POR SUSPENSIÓN DE LA
RELACIÓN DE TRABAJO**

Autora: Abg. Luzangela Johanna Avilán Sarmiento

Cédula de identidad Nro.- V-16.811.645

Tutor: Dr. Williams Aranguren

Trabajo presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo.

Valencia, Julio 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Dr. Williams Aranguren**, titular de la cédula de identidad Nro.- **V- 9.119.983**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Derecho del Trabajo, titulado: "**MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS PEQUEÑAS INDUSTRIAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO ANTE LA AUSENCIA DEL DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN POR SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**", presentado por la ciudadana **Luzangela Johanna Avilán Sarmiento**, titular de la cédula de identidad Nro.- **V-16.811.645**, para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, hago constar que el mencionado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En Valencia, a los 18 días del mes de Febrero del año 2015.

Firma: _____

Dr. Williams Aranguren

C.I. V- 9.119.983



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

VEREDICTO DEL JURADO

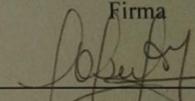
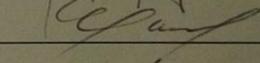
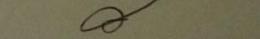
Nosotros, miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la "Maestría en Derecho del Trabajo" de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado mencionado: "MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS PEQUEÑAS INDUSTRIAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO ANTE LA AUSENCIA DEL DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN POR SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO" presentado por Luzangela Johanna Avilán Sarmiento, titular de la cédula de identidad N° V-16.811.645, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de "Magister en Derecho del Trabajo", consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como:

APROBADO

Apellidos y Nombres

Thania Oberto
Sánchez B. Eloisa
NOVIA PENNIA HOYO

Firma

Valencia, Julio 2015

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen,

Por haberme permitido llegar a este punto de mi vida, por protegerme y cuidarme siempre y llenarme de bendiciones.

A mi mami Betty,

Porque además de ser mi madre, es mi mejor amiga, mi apoyo incondicional, mi inspiración, mi refugio en momentos difíciles, cuya fuerza y amor me guían para salir adelante.

A mi papi José Antonio,

Porque a través de su perseverancia y constancia, me ha enseñado a caminar por la vida dándome todo su amor y cariño.

A mi hermano Antonio José,

Quien además de ser mi amigo desde la infancia, mi compañero, es mi mayor ejemplo de positivismo y proyección para lograr las metas trazadas.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a la Virgen, a mi Ángel de la Guarda y a mis Ancestros,

Por su perenne protección, quienes a su vez me iluminan en todo momento y que pese a los tropiezos que pude haber tenido, me dieron y me siguen dando la fortaleza para poder afrontar las diversas situaciones que la vida me presenta.

A mi familia,

Por ser mi pilar fundamental, de quienes siempre recibí sus palabras de ánimo y su apoyo para no desfallecer en el intento y poder culminar con esta meta.

A Víctor Rodríguez y Javier Romero,

Compañeros de trabajo, que gracias a su valiosa ayuda pude materializar una parte importante de mi investigación.

A todos los delegados y delegadas de prevención encuestados,

Por su tiempo y colaboración en la aplicación del instrumento y sus lindas palabras de felicitaciones y reconocimiento por el tema de mi investigación.

¡A todos ustedes, GRACIAS!

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

**MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS PEQUEÑAS INDUSTRIAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO
GUACARA DEL ESTADO CARABOBO ANTE LA AUSENCIA DEL DELEGADO O DELEGADA DE
PREVENCIÓN POR SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

Autor: Abog. Luzangela Avilán

Tutor: Dr. Williams Aranguren

Año: 2015

Resumen

La presente investigación tiene por objeto analizar las ausencias temporales de los delegados y delegadas de prevención por suspensión de la relación de trabajo, pero enfocado en las pequeñas industrias, por lo tanto, su objetivo es determinar las medidas adoptadas ante la ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo. La problemática se plantea porque en el marco jurídico actual no se encuentra regulado las ausencias temporales de los delegados y delegadas de prevención, y la presencia de éstos en las entidades de trabajo es de suma importancia para la promoción y defensa de los derechos humanos a la vida y salud del colectivo de trabajadores, sin embargo, bajo la condición de trabajador o trabajadora, le asisten razones de índole individual que pueden motivar su ausencia por cierto tiempo en las entidades de trabajo, que implican una suspensión de la relación de trabajo, verbigracia, por el disfrute de la licencia o permiso por maternidad o paternidad; el cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar; la licencia concedida para realizar estudios o para otras finalidades de su interés, enfermedad durante un período que no exceda de doce (12) meses o debido a cualquier otro motivo de suspensión de la relación de trabajo. El diseño de la investigación es de campo, cuya población se conformó por aquellas pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, en las cuales los delegados y delegadas de prevención se hayan inscrito ante la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla” (adscrita al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales), durante el primer semestre del año 2014, arrojando la cantidad de veintiuno (21), siendo la muestra igual a la población, aplicándose la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario tipo Likert, llegándose a la conclusión que los delegados de prevención están muy consciente del rol tan importante que tienen en materia de seguridad y salud en el trabajo, además que en los Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral, no se contempla la regulación ante la situación de suspensión de la relación de trabajo del delegado o delegada de prevención, pero son partidarios que debe darse una reforma en el LOPCYMAT o crear un instrumento jurídico que contemple tal regulación, dado el vacío legal que existe, considerando conveniente la figura del delegado de prevención suplente.

Descriptor: Delegado de Prevención, Pequeña Industria, Suspensión de la Relación de Trabajo.

UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF LAW AND POLITICAL SCIENCE
GRADUATE DIRECTORATE
MASTER IN LABOUR LAW

**MEASURES TAKEN BY INDUSTRIES LOCATED IN THE GUACARA MUNICIPALITY OF
CARABOBO STATE IN THE ABSENCE OF PREVENTION DELEGATES BY SUSPENDING THE
EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

Author: Abog. Luzangela Avilán

Tutor: Dr. Williams Aranguren

Year date: 2015

Summary

This research aims to analyze the temporary absence of the prevention delegates for suspension of the employment relationship, but it is focused on small industries, therefore, its goal is to determine the measures adopted in the absence of the prevention delegates by suspension of employment in small industries located in the municipality of Guacara Carabobo state. The issue is raised because in the current legal framework, temporary absences of prevention delegates are not regulated, and their presence in the employment entities is of paramount importance for the promotion and defense of human rights to life and health workforce, however, under the status of worker, it would attend such individual reasons that can motivate their absence for some time in employment entities, involving a suspension of the employment relationship, for instance, by the enjoyment of the license or maternity or paternity; the fulfillment of the constitutional duty to perform military or civilian service; the license granted to study or for other purposes of interest, illness for a period not exceeding twelve (12) months or due to any other reason for the suspension of the employment relationship. The design of this research is of field, whose population was formed by those small industries in the Guacara municipality of the Carabobo State, in which the prevention delegates have been registered with the GERESAT Carabobo "Dra. Olga María Montilla "(attached to the National Institute of Prevention, Health and Safety) during the first half of 2014, throwing the amount of twenty-one (21), being equal to the population sample, applying the survey technique and as a tool, the Likert questionnaire, leading to the conclusion that prevention delegates are well aware of the important role that safety and health at work have, as well as in the Statute of the Committee on Occupational Safety and Health, it is not provided the regulation to the situation of suspension of the employment relationship of the prevention delegates, but they support that a reform in LOPCYMAT should be given or a legal instrument that provides such regulation, should be created, given the legal vacuum that exists, considering suitable the prevention alternate delegate's figure.

Descriptors: Prevention Delegate, Small Industry, Suspension of the Employment Relationship.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	18
1.1.- Planteamiento del Problema	18
1.2.- Objetivos de la Investigación	23
1.2.1.- Objetivo General	23
1.2.2.- Objetivos Específicos	23
1.3.- Justificación de la Investigación	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1.- Antecedentes de la Investigación	26
2.2.- Bases Teóricas	31
2.2.1.- Los Delegados de Prevención	31
2.2.1.1.- Definición	31
2.2.1.2.- Número de Delegados o Delegadas de Prevención	32
2.2.1.3.- Facultades y atribuciones	33
2.2.1.4.- Delegado de Prevención y la Representación Sindical	36
2.2.2.- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)	39
2.2.2.1.- Misión	40
2.2.2.2.- Visión	40
2.2.2.3.- Competencias del INPSASEL	40
2.2.3.- Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores (GERESAT)	61
2.2.4.- Instituto Nacional de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (INAPYMI)	65
2.2.4.1.- Antecedentes	65

2.2.4.2.- Misión	67
2.2.4.3.- Visión	67
2.2.4.4.- Valores, principios de la organización	67
2.2.4.5.- Objetivos estratégicos de la Institución	67
2.2.4.6.- Competencias del INAPYMI	68
2.2.5.- Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención	69
2.2.6.- Propuesta de Reglamento de Delegado de Prevención	70
2.2.7.- Anteproyecto de Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral	79
2.3.- Bases Legales	82
2.3.1.- C155 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981)	82
2.3.2.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	83
2.3.3.- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)	89
2.3.4.- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005)	95
2.3.5.- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (2008)	114
2.3.6.- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007)	115
2.3.7.- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006)	147
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	149
3.1.- Tipo de Investigación	149
3.2.- Diseño de la Investigación	149
3.3.- Nivel de la Investigación	150
3.4.- Población y Muestra	151
3.4.1.- Población	151

3.4.2.- Muestra	152
3.5.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información	152
3.6.- Técnicas de Análisis de la Información	153
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	 156
CONCLUSIONES	184
RECOMENDACIONES	189
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	191
ANEXOS	198

INDICE DE CUADROS

Cuadro Nro.- 1: Cantidad de delegados o delegadas de prevención	33
Cuadro Nro.- 2: Clases de riesgo	46
Cuadro Nro.- 3: Escala de grado de riesgos	46
Cuadro Nro.- 4: Tipos de discapacidad	52
Cuadro Nro.- 5: Juntas Evaluadoras	53
Cuadro Nro.- 6: Registro y Acreditación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, Personas Jurídicas y Personas Naturales	55
Cuadro Nro.- 7: Comparación entre la Propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención y el Anteproyecto de la Norma Técnica del Comité de Seguridad y Salud Laboral	81
Cuadro Nro.- 8: Cantidad de integrantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral	134
Cuadro Nro.- 9: Cuadro Técnico Metodológico	155

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Desempeño de la función del delegado o delegada de prevención	157
Tabla 2.- Disposición del empleador o empleadora para trabajar en conjunto con los delegados o delegadas de prevención	158
Tabla 3.- Adopción de medidas por parte del empleador o empleadora	159
Tabla 4.- Medios y formación proporcionados por el empleador o empleadora	160
Tabla 5.- Calidad de respuesta por parte del INPSASEL	161
Tabla 6.- Trato de los funcionarios y funcionarias del INPSASEL	162
Tabla 7.- Labor de vigilancia y control por parte del delegado o delegada de prevención	163
Tabla 8.- Recepción de denuncias por parte del delegado o delegada de prevención	164
Tabla 9.- Abordaje de asuntos en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral	165
Tabla 10.- Respaldo de los organismos públicos a los delegados o delegadas de prevención	166
Tabla 11.- Conveniencia de la figura de suplencia del delegado o delegada de prevención	167
Tabla 12.- Proceso de elección del delegado o delegada de prevención suplente	168
Tabla 13.- Delegado o delegada de prevención suplente	169
Tabla 14.- Registro del delegado o delegada de prevención suplente	170
Tabla 15.- Inamovilidad especial del delegado o delegada de prevención suplente	171
Tabla 16.- Sanción al empleador o empleadora por el no funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral	172
Tabla 17.- Sanción al empleador o empleadora por la no constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral	173
Tabla 18.- Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral	174
Tabla 19.- Decisiones en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral	175

Tabla 20.- Renuncia a la condición de delegado o delegada de prevención	176
Tabla 21.- Regulación de las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención	177
Tabla 22.- Representación de los trabajadores y trabajadoras	178
Tabla 23.- Ejercicio continuo de las atribuciones y competencias del delegado o delegada de prevención	179
Tabla 24.- Planteamiento de la problemática de la ausencia temporal del delegado o delegado de prevención	180
Tabla 25.- Suspensión de la relación de trabajo	181
Tabla 26.- Sustitución del delegado o delegada de prevención titular	182
Tabla 27.- Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral	183

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Desempeño de la función del delegado o delegada de prevención	157
Gráfico 2.- Disposición del empleador o empleadora para trabajar en conjunto con los delegados o delegadas de prevención	158
Gráfico 3.- Adopción de medidas por parte del empleador o empleadora	159
Gráfico 4.- Medios y formación proporcionados por el empleador o empleadora	160
Gráfico 5.- Calidad de respuesta por parte del INPSASEL	161
Gráfico 6.- Trato de los funcionarios y funcionarias del INPSASEL	162
Gráfico 7.- Labor de vigilancia y control por parte del delegado o delegada de prevención	163
Gráfico 8.- Recepción de denuncias por parte del delegado o delegada de prevención	164
Gráfico 9.- Abordaje de asuntos en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral	165
Gráfico 10.- Respaldo de los organismos públicos a los delegados o delegadas de prevención	166
Gráfico 11.- Conveniencia de la figura de suplencia del delegado o delegada de prevención	167
Gráfico 12.- Proceso de elección del delegado o delegada de prevención suplente	168
Gráfico 13.- Delegado o delegada de prevención suplente	169
Gráfico 14.- Registro del delegado o delegada de prevención suplente	170
Gráfico 15.- Inamovilidad especial del delegado o delegada de prevención suplente	171
Gráfico 16.- Sanción al empleador o empleadora por el no funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral	172
Gráfico 17.- Sanción al empleador o empleadora por la no constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral	173
Gráfico 18.- Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral	174
Gráfico 19.- Decisiones en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral	175

Gráfico 20.- Renuncia a la condición de delegado o delegada de prevención	176
Gráfico 21.- Regulación de las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención	177
Gráfico 22.- Representación de los trabajadores y trabajadoras	178
Gráfico 23.- Ejercicio continuo de las atribuciones y competencias del delegado o delegada de prevención	179
Gráfico 24.- Planteamiento de la problemática de la ausencia temporal del delegado o delegado de prevención	180
Gráfico 25.- Suspensión de la relación de trabajo	181
Gráfico 26.- Sustitución del delegado o delegada de prevención titular	182
Gráfico 27.- Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral	183

INTRODUCCIÓN

Una de las luchas más grandes que ha planteado la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y que ha sido estandarte de las organizaciones laborales, es la búsqueda de que en los sitios de trabajo se dispongan de buenas condiciones de higiene y seguridad laboral, en el ejercicio de las funciones o labores de los trabajadores, contando con la debida protección física, psíquica y social.

En este orden de ideas, es importante desarrollar, entender y clarificar que la higiene y seguridad en el trabajo es una obligación de todos aquellos que participan en la relación laboral, en la expresión social del trabajo y en la organización y las consecuencias que se producen en cualquier entidad de trabajo, sea del sector público o privado.

En este sentido, para velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral, en Venezuela se han creado una serie de instancias donde la participación del trabajador juega un rol importante, siendo una de ellas la del delegado de prevención, trabajador elegido por votación directa y secreta por sus propios compañeros de trabajo, que debe velar por la correcta aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral, siendo así representante de los trabajadores y trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo, quien además conformará el Comité de Seguridad y Salud Laboral de forma paritaria con los representantes del empleador. Este representante de los trabajadores y trabajadoras tiene una serie de atribuciones y facultades que coadyuvan en la materialización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siendo que el delegado de prevención, es un trabajador o trabajadora que ejerce su menesteres día a día asignados por su empleador, comporta una serie de derechos y obligaciones tanto a nivel particular, bajo su condición de trabajador, como a nivel colectivo bajo la figura de delegado de prevención, por lo tanto existe la

problemática mayormente en las pequeñas industrias, cuando se encuentra un sólo representante de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y tenga éste que ausentarse en razón de un derecho que le asiste, como por ejemplo por razones de salud, o bien, por licencia o permiso por maternidad o paternidad, o ya sea para realizar estudios o para otras finalidades de su interés, entre otras circunstancias que pueden presentarse.

De allí que, lo que se pretende en la presente investigación, es analizar cuáles son las medidas a tomar ante la ausencia del delegado de prevención dentro de las pequeñas industrias, debido a que en el marco de la legislación que rige la materia de seguridad y salud en el trabajo, no existe un articulado que regule la situación de hecho antes descrita, por lo tanto se debe ir a la realidad mediante una investigación de campo, debidamente sustentada con información documental que aporte estrategias sobre el tema.

A objeto de organizar la presente investigación, se presenta el siguiente esquema de trabajo por capítulos:

El primer capítulo titulado “El Problema” donde se hace un planteamiento del mismo, se mencionan los objetivos del estudio y justificación. En el segundo capítulo titulado “Marco Teórico” se presentan los antecedentes del estudio, las bases teóricas y legales.

El tercer capítulo titulado “Marco Metodológico”, establece el tipo de estudio, variables, población, muestra, método e instrumento de recolección de datos, procedimiento a seguir en la recolección de los datos y técnica que se empleó para el análisis de los mismos. En cuanto al cuarto capítulo, se expone el análisis e interpretación de los resultados. Además se indican las conclusiones y recomendaciones y por último se presentan las Referencias Bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.- Planteamiento del Problema

Cabe indicar que el derecho como base fundamental de la justicia dentro de la sociedad humana, tiene gran relevancia en cuanto a la protección del individuo, más aún en el área laboral, pues es allí donde se desarrolla una subordinación a la cual existen riesgos laborales perjudiciales para la vida y salud del trabajador, siendo en este orden donde se puede referir al hecho de la seguridad y salud del trabajador como pilar para la garantía de la justicia en materia laboral.

Asimismo, la seguridad y la salud en el trabajo forman parte importante en las industrias venezolanas, ya que de ella depende parte de la economía al tratar de evitar pérdidas no sólo económicas o de maquinarias, sino también pérdidas humanas, las cuales son las más importantes, razón ésta por la cual se debe proteger de forma rigurosa mediante normas y órganos creados para tal fin.

De allí que el Estado Venezolano obliga a los empleadores a realizar una Gestión Básica de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual comprende el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como los delegados de prevención, basados en las normas preventivas que impone la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005), su Reglamento Parcial (2007) y Normas Técnicas, con la finalidad de ofrecer un entorno seguro de trabajo, mediante un conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para erradicar la ocurrencia de accidentes de trabajo y el padecimiento de enfermedades ocupacionales.

Por consiguiente, las entidades de trabajo bien sean del sector público o privado, deben tener como elemento primordial la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, no sólo por el hecho del mantenimiento de la productividad sino además por el cumplimiento de los deberes que impone la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, cuyas infracciones acarrearán multas estimadas en Unidades Tributarias por cada trabajador o trabajadora expuesto, resultando en muchos casos, onerosas para cualquier entidad de trabajo, por lo que los empleadores o empleadoras deben centrar su atención e importancia al contenido preventivo de la mencionada Ley y la razón más importante es el hecho de que un trabajador o trabajadora que preste sus servicios personales, no tiene por qué al finalizar su vida útil de trabajo estar plagado o plagada de dolencias de origen ocupacional, producto de accidentes de trabajo o enfermedades originadas o agravadas, que bien pudieron evitarse. De tal modo, que el papel de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo consiste en ubicar al trabajador o trabajadora como el objetivo fundamental de la labor productiva, por lo que a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), se persigue el control y la promoción de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, tal como se establece en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), logrando así mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas las ocupaciones que puedan realizar.

Para tal efecto, el rol que desempeña el delegado o delegada de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien forma parte de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las entidades de trabajo (tal como se mencionó antes), es de significativa importancia, ya que siendo los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tienen una participación activa de colaboración con los empleadores y empleadoras, con los propios laborantes y con los sindicatos, para así coadyuvar a lograr el objetivo de obtener un medio ambiente y condiciones de trabajo que reduzcan a su mínima expresión los riesgos ocupacionales.

Ahora bien, la figura del delegado o delegada de prevención, la compone un trabajador o trabajadora de la entidad de trabajo, elegido por los mismos trabajadores o trabajadoras mediante votaciones libres, universales, directas y secretas, siendo el representante de éstos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la entidad de trabajo, teniendo como finalidad inmediata la defensa de los derechos humanos laborales que tengan relación directa, indirecta, inherente o conexas con la seguridad y salud en el trabajo, siendo por ello, que entre sus atribuciones y facultades se encuentre la de recibir denuncias, acompañar a los técnicos o técnicas de la entidad de trabajo, a los asesores o asesoras externas o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones y medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y de la seguridad social, en las verificaciones que se lleven a cabo en cuanto al cumplimiento de la normativa, solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, 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, entre otras.

Es de destacar que el delegado o delegada de prevención, desde el momento de su elección y hasta tres (03) meses después de vencido el período para el cual fue elegido o elegida, goza de inamovilidad laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; al respecto Mendoza (2009) señala lo siguiente: *“El convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, delinea en su artículo 5 la protección de los delegados de prevención como representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones”* (p. 103), protección especial que el Legislador otorga a los delegados y delegadas de prevención, para evitar que con motivo de las funciones que desarrollen sean despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

De tal modo, que el delegado o delegada de prevención tiene una gran responsabilidad frente al colectivo de trabajadores y trabajadoras que representa, pues es la voz del trabajador o trabajadora ante el empleador. Adicionalmente, se encuentra con la responsabilidad de representarlos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado, conformado por los delegados o delegadas de prevención, y por los representantes del empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, instancia creada para la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Es de acotar que el Comité debe tener sus reuniones periódicas para evaluar y diseñar planes de acción, dando respuestas efectivas a los procesos peligrosos que se originan en la producción y que pueden poner en peligro la salud y la vida del trabajador o trabajadora.

Igualmente, es de mencionar que el área de seguridad y salud de toda organización sea esta pequeña, mediana o grande, debe ser promovida como un factor principal de protección hacia el entorno laboral, por lo tanto promoverla, así como velar por su cumplimiento, son deberes que se encuentra en la LOPCYMAT (2005) y su Reglamento Parcial (2007), así como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), ya que se establecen los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva. Dentro de este ámbito se encuentra el delegado de prevención quien es el trabajador o trabajadora electo por sus análogos para que los represente, y es de allí la importancia de prever cualquier situación en cuanto a la ausencia del mismo.

Tomando en cuenta lo antes mencionado y entendiendo la responsabilidad del delegado o delegada de prevención, surge el problema en cuanto a la ausencia de éste debido a la suspensión de la relación de trabajo, ya sea como por ejemplo, el disfrute de la licencia o permiso por maternidad o paternidad; el cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar; privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria; la licencia concedida para realizar estudios o para otras finalidades de su interés: enfermedad durante un período que no exceda de doce (12) meses o debido a cualquier otro motivo de suspensión de la relación de trabajo, en el cual como trabajador o trabajadora le incumbe de manera personal, pero sin embargo, por el carácter de ser delegado o delegada de prevención debe cumplir con funciones en pro del colectivo de trabajadores y trabajadoras que lo eligieron, para la defensa de sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la representatividad de éstos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

De manera que, estas situaciones se manifiestan con frecuencia en las pequeñas industrias, motivado a que el número de trabajadores y trabajadoras es reducido. Esto ocurre debido que la cantidad mínima de delegados y delegadas de prevención a elegir, depende del universo de la masa trabajadora, por cuanto, de conformidad con el artículo 41 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se establece lo siguiente: “...1. *Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras corresponde un (01) delegado o delegada de prevención.* 2. *De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención...*”, constituyendo para la opinión de la autora de la presente investigación, un vacío legal que no se encuentra regulado en la normativa vigente en la materia.

De lo antes planteado, se busca determinar las medidas empleadas en las entidades de trabajo cuando se ausenta el delegado o delegada de prevención en las pequeñas industrias por suspensión de la relación de trabajo, focalizando el estudio en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, tomando en cuenta que en el Municipio

Guacara existe una gran cantidad de pequeñas industrias sobre las cuales se indagará para conocer medidas tomadas para solventar la problemática planteada. Sin embargo, es menester mencionar que tal situación no es exclusiva de las pequeñas industrias, ya que puede suceder en cualquier otro tipo de entidad de trabajo, por lo tanto, las medidas que se puedan adoptar para solventar tal problemática puede aplicarse en todas las entidades de trabajo independientemente de su tamaño y características.

En consecuencia, surge como interrogante de estudio: ¿Cuáles son las medidas adoptadas en las entidades de trabajo ante la ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo?

1.2.- Objetivos de la Investigación

1.2.1.- Objetivo General

Determinar las medidas adoptadas ante la ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, que permitan la creación de mecanismos de regulación en la entidad de trabajo.

1.2.2.- Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del delegado o delegada de prevención en el desempeño de sus funciones en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo.

- Determinar el ejercicio de los deberes y derechos del delegado o delegada de prevención en las entidades de trabajo y ante los órganos públicos competentes.
- Establecer las medidas adoptadas por las pequeñas industrias en caso de ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo.

1.3.- Justificación de la Investigación

Desde el punto de vista teórico, esta investigación es relevante ya que se estudiarán los mecanismos que tienen las pequeñas industrias, en cuanto al delegado de prevención, y garantizar la seguridad del entorno laboral de los trabajadores según las leyes vigentes que rigen el área de estudio, con el fin de detectar vacíos en las normas jurídicas sobre la ausencia del delegado o delegada de prevención por razón de la suspensión de la relación de trabajo, quienes gozan de derechos individuales como cualquier otro trabajador que goza de permisos, vacaciones, entre otros, es por esto, que se deben tomar las medidas preventivas y/o correctivas necesarias debido a que ese delegado o delegada de prevención también tiene una responsabilidad que cumplir ante el colectivo de trabajadores y trabajadoras que lo eligió.

Por otro lado en el aspecto práctico, el aporte de la presente investigación radica en proporcionar vías alternas que puedan ser de ayuda o guía para las pequeñas industrias al momento de la suspensión de la relación de trabajo que se pueda presentar con un delegado o delegada de prevención.

Para la utilidad metodológica, se realizará una investigación de campo con la idea de conocer las posibles situaciones generadas en las pequeñas industrias al momento de la ausencia del delegado o delegada de prevención, tomando en cuenta que con la falta del mismo se quedaría incompleto el Comité de Seguridad y Salud

Laboral, órgano éste que representa para las entidades de trabajo un factor importante en cuanto a las decisiones para la implementación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Igualmente, este trabajo permitirá verificar los procedimientos respectivos de la entidad de trabajo, así como el uso de técnicas, métodos y herramientas de carácter científico, sirviendo de guía para otros investigadores que se interesen por continuar el estudio de esta línea de investigación.

Por último, para la autora la presente investigación es de gran relevancia ya que permite un crecimiento profesional en el área de seguridad y salud en el trabajo, aportando a su vez para el INPSASEL (ente para el cual presta servicios), una herramienta que permita crear conciencia ante la problemática presentada en las entidades de trabajo debido a la ausencia de los delegados o delegadas de prevención por suspensión de la relación de trabajo, y así promover los mecanismos legales idóneos para solventar tal situación.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1.- Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación comprenden los estudios ya realizados, que están relacionados de una u otra manera con la presente investigación y que constituyen una base para la estructuración y enfoque de la misma en el momento de su realización. Dichos estudios se mencionan a continuación:

Reyes, (2006), en su artículo **“La Prevención de Accidentes en el Proceso Enseñanza Aprendizaje: Una Ventaja Competitiva para el País”**. Experiencia de la Asociación Chilena de Seguridad, busca informar sobre los programas que ha desarrollado para introducir la cultura de la prevención desde la edad preescolar hasta la universitaria. Como resultado de ese plan, se pudo destacar que en la última década se ha registrado una disminución en la siniestralidad laboral de un 23% y en el segmento de los jóvenes menores de 30 años, la reducción ha sido de un 45%. De los diferentes enfoques, pudo concluir que la seguridad como disciplina y el proceso educacional chileno, en el que participan más de cuatro millones de estudiantes, deben ser parte de una alianza en la formación de una cultura preventiva, en beneficio de las personas y las entidades de trabajo, constituyendo esta alianza, una ventaja para el país y un real aporte al mejoramiento de la calidad total de la educación chilena. Este trabajo aporta al presente, el hecho de crear en la sociedad, la cultura de seguridad y salud en el trabajo desde la infancia a través de los institutos de educación, fomentando así la seguridad y salud desde el proceso educacional, pudiendo de esta manera, que cuando la persona se incorpore al campo laboral se disminuya de manera importante la siniestralidad laboral, a través de la base de conocimientos adquirida en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Herrera (2006), en su trabajo de grado titulado “**Nueva normativa 2005 de prevención laboral de Venezuela: (LOPCYMAT), caso PROULA-Medicamentos Mérida**”, para obtener el grado académico de Magíster Scientiarum en Ingeniería de Mantenimiento en la Universidad de Los Andes, consideró que cada vez más las empresas se ven en la necesidad de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores a fin de establecer una armonía entre el ambiente de trabajo y el trabajador, dando mayor seguridad y obteniendo mejor rendimiento y dado que la normativa legal vigente venezolana LOPCYMAT pretende fomentar una nueva cultura de salud y seguridad en el trabajo, prestando mayor importancia al trabajador en el área donde se desenvuelve, es por lo que en la entidad de trabajo PROULA-MEDICAMENTOS C.A queriendo cumplir con la normativa, se evaluó y analizó los puestos de trabajos que conforman la Línea de Líquidos y el Almacén de Productos Terminados, desarrollando una metodología que permitió valorar estos puestos. La metodología utilizada para la evaluación de los mencionados puestos comenzó con las observaciones, donde se determinaron en sí, las posturas críticas, luego se digitalizaron las imágenes para obtener los ángulos de referencias necesarios para la aplicación de los métodos de valoración, como: RULA, REBA, NIOSH y la Guía de Manipulación de Cargas. Ahora bien, los resultados obtenidos en la evaluación, indicaron que las tareas de Tapado y Soplado de Frascos requieren un rediseño del puesto de trabajo para evitar la aparición de enfermedades ocupacionales; así mismo en el Almacén de Productos Terminados, el peso límite recomendado es mucho menor que el que se maneja, por lo tanto, se concluyó que debe darse de manera inminente la modificación de la tarea, ya que de no ser así se generarán enfermedades en la zona lumbar provocando trastornos músculo- esqueléticos.

Este trabajo de investigación permite observar, el interés por la correcta aplicación de la vigente normativa que rige la seguridad y salud en el trabajo, tomando en cuenta al trabajador, no como un objeto de trabajo sino como un actor social fundamental dentro del proceso social del trabajo, a los fines de establecer una cultura preventiva en los centros de trabajo, siendo que parte de esa cultura

preventiva, se encuentran a su vez los delegados de prevención, ya que una de sus facultades, contemplada específicamente en el artículo 43 numeral 1 de la LOPCYMAT, es el acompañamiento a las evaluaciones del medio ambiente de trabajo, pudiendo igualmente demandar al empleador la adopción de medidas de índole preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, aludiendo a ello, a otra de sus facultades, preceptuada en el artículo 43 numeral 6 ejusdem.

Por su parte, Soto y Mogollón, (2005), en una investigación de tipo descriptiva de campo, no experimental, titulada “**Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica**”, tuvo como objetivo estudiar la actitud hacia la prevención de accidentes laborales en este tipo de entidad de trabajo, en sus componentes cognoscitivo, afectivo y conductual. La población estuvo representada por 50 trabajadores de la entidad de trabajo Z y P. Por ser la población pequeña y de fácil acceso al investigador se tomó en su totalidad, por lo cual se procedió a la utilización del Censo Poblacional. El instrumento utilizado, en esta investigación fue un cuestionario conformado por 30 categorías basado en el método por escala tipo lickert, donde por cada categoría o pregunta se presentaron cinco alternativas con puntuación 5 a 1 en orden descendente, denotando la máxima como muy de acuerdo y la mínima como en desacuerdo.

Concluyeron que la actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de la entidad de trabajo Z y P es muy favorable. Infieren por una parte, que la entidad de trabajo posee políticas corporativas consistentes en materia de seguridad y prevención, sin embargo, hay categorías que necesitan un reforzamiento para alcanzar estándares superiores, se hace necesario preparar un programa personalizado de prevención con reforzamiento de estas conductas a fin de lograr el objetivo de cero accidentes y un mayor involucramiento en la seguridad, se debe profundizar en el estudio sobre las creencias que posee el trabajador con respecto a la

seguridad industrial y también mejorar y aplicar el instrumento a una población mayor de trabajadores.

La anterior investigación, aporta a la presente, información acerca de la importancia que tiene la actitud de los trabajadores y trabajadoras hacia la prevención pero no sólo en lo que respecta a los accidentes de trabajo, sino también respecto a las enfermedades ocupacionales, ya que la entidad de trabajo puede tener políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero si los trabajadores y trabajadoras se encuentran ajenos a las mismas, la gestión básica que pueda tener el empleador no funcionaría de la manera más adecuada; y parte de esa gestión básica la conforman los delegados y delegadas de prevención.

Cabeza, Cabeza R. y Corredor (2007), en su trabajo de investigación titulado **“La nueva visión de los comités de seguridad y salud laboral en las empresas venezolanas”**, cuyo objetivo principal fue generar una conciencia en el sector empleador de la importancia de la creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, establecidos por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. El estudio se definió como una investigación documental, basándose en la revisión de la normativa legal vigente, la revisión de trabajos previos y de otras informaciones y datos ya divulgados, calificándose igualmente como un diseño de campo o investigación in situ, realizado en varias entidades de trabajo — privadas y públicas— ubicadas en el área metropolitana de Caracas, con una población de 40 empresas, para lo cual se escogió una muestra intencional no probabilística conformada por 15 entidades de trabajo, lo que representó un 20%, empleando como técnica, la entrevista estructurada y la de tipo libre, aplicadas a los representantes de tales entidades de trabajo, y se realizó a su vez visitas al Ministerio en materia laboral, el INPSASEL y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores. Una vez concluida la fase de recolección de información, se hizo el estudio de interpretación de los datos con el respectivo análisis de contenido y luego el registro de la información, la cual se cuantificó en

forma de frecuencia y porcentaje de aparición. Entre las conclusiones finales, se destaca la necesidad de implementar un nuevo sistema de gerencia estratégica para el conocimiento de la base legal, y para la consecuente creación de los referidos Comités.

Esta investigación resulta de gran relevancia para el presente estudio porque se le da el realce de la necesidad de constitución y puesta en funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral en las entidades de trabajo, a los fines que en tal órgano se dilucide todo lo concerniente en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que conlleva, en consecuencia, el estar consciente a su vez, de la necesidad de existencia de la figura del delegado o delegada de prevención en los centros de trabajo.

Petit (2007), en su trabajo de grado titulada “**Las innovaciones introducidas en el sistema normativo de prevención de riesgos**”, para obtener el grado académico de Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo en la Universidad del Zulia, el cual tuvo como propósito la identificación de las modificaciones introducidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo promulgada en el año 2005 y en su Reglamento Parcial, cumpliendo tal investigación en el contexto de una investigación no experimental de tipo longitudinal y utilizando el método de la lectura analógica-crítica, que conllevó al análisis, la comparación y la síntesis del contenido de los instrumentos normativos estudiados. A grandes rasgos, las innovaciones observadas son: la ampliación del objeto y del ámbito de aplicación de la Ley así como de los parámetros definitorios de algunos conceptos; acentuación del control de las condiciones de trabajo por parte del Estado; regulación detallada de la participación de empleadores y trabajadores en la labor de prevención de los riesgos y prescindencia de la teoría de la responsabilidad objetiva para la procedencia de indemnizaciones que antes se fundamentaban en ella.

Tal investigación, permite apreciar que se reconoce la intervención directa no sólo del empleador, sino también de los trabajadores y trabajadoras en la labor de prevención de riesgos, de allí la regulación detallada que se observa tanto en la LOPCYMAT como en su Reglamento Parcial, lo cual se hace palmario en el caso de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, constituido no sólo por los representantes del empleador, sino por los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, es decir, por los delegados o delegadas de prevención, cuya participación activa denota una puesta en marcha de la gestión de prevención en los centros de trabajo en pro de la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras.

Es de destacar para el presente estudio, que los antecedentes recopilados refieren a la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, son pocos los estudios realizados sobre temas específicos relacionados a los delegados de prevención, así como a los Comités de Seguridad y Salud Laboral, y más a nivel de Maestría o bien, a un nivel superior al mencionado, por lo que resulta de gran relevancia el presente estudio, por ser éste innovador en lo que a materia de seguridad y salud en el trabajo se refiere.

2.2.- Bases Teóricas

2.2.1.- Los Delegados de Prevención

2.2.1.1.- Definición

Según Mendoza (2009), los delegados de prevención “... son aquellos trabajadores, elegidos por votación directa y secreta por sus propios compañeros de labores, que van a velar por la aplicación y vigencia de la normativa de seguridad y salud laboral”.

Por su parte, García (2009), señala que los delegados o delegadas de prevención “Son trabajadores o trabajadoras de las empresas, establecimientos, centros de trabajo, unidades de explotación, etc., públicas o privadas, elegidos por los mismos trabajadores y trabajadoras, estos delegados los representará ante el comité de seguridad y salud laboral de las empresas, establecimientos, centros de trabajos o unidades de explotación públicos o privados (artículo 41 de la LOPCYMAT) así como ante otros entes como son: concejos (sic) estatales, municipales de seguridad, etc. (artículo 51 numeral 1 de la LOPCYMAT)...”.

En el mismo orden de ideas, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), en su artículo 49, establece una definición respecto a los delegados de prevención, en los siguientes términos: “... son representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo...”

En tal sentido, engranando tanto las definiciones doctrinarias como la jurídica, se puede apreciar que los delegados y delegadas de prevención, son aquellas personas que teniendo una condición de trabajador o trabajadora dependiente, pueden a su vez representar al colectivo de trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, adquiriendo la condición de delegado o delegada de prevención, a través de votaciones libres, universales, directas y secretas que realicen sus compañeros y compañeras de trabajo.

2.2.1.2.- Número de Delegados o Delegadas de Prevención

De conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la LOPCYMAT, para determinar el número de delegados o delegadas de prevención a elegir, se debe tomar en cuenta el número de trabajadores y trabajadoras, la organización del trabajo; los turnos laborales, las áreas de los distintos departamentos o ubicación de los espacios físicos de los hábitat laborales e igualmente, la peligrosidad de los procesos de trabajo a que son sometidos los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, el Legislador en el mencionado artículo, establece igualmente un número mínimo a elegir de delegados o delegadas de prevención, siendo del tenor siguiente, a saber:

Cuadro Nro.- 1: Cantidad de delegados o delegadas de prevención

Cantidad de trabajadores o trabajadoras	Cantidad de delegados o delegadas de prevención a elegir
Hasta diez (10)	Uno (01)
De once (11) a cincuenta (50)	Dos (02)
De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250)	Tres (03)
De doscientos cincuenta y uno (251) en adelante	Un (01) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción

Fuente: Artículo 41 de la LOPCYMAT (2005)

2.2.1.3.- Facultades y atribuciones

Al respecto, Sainz (2005), estableció una serie detallada de facultades y atribuciones que tiene el delegado o delegada de prevención, siguiendo el marco legal que rige la seguridad y salud en el trabajo, contempladas dichas facultades y atribuciones en el artículo 42 y artículo 43, ambos de la LOPCYMAT. Siendo las siguientes:

- **Facultad de constituir:** Implica que los delegados o delegadas de prevención deben constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral, conjuntamente con los representantes del empleador o empleadora.
- **Facultad de ser receptor de denuncias:** A los delegados o delegadas de prevención se les atribuye expresamente la facultad de recibir las denuncias

que realicen los trabajadores o trabajadoras relacionadas con las condiciones y medio ambiente de trabajo.

- **Participación conjunta:** Participar junto con los representantes del empleador o empleadora en la mejora de todas las políticas, sugerencias, actos u omisiones que mejoren la acción preventiva y la promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
- **Promoción de cooperación:** Los delegados o delegadas de prevención deben estimular como bien jurídico tutelado, la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución, cumplimiento de la normativa, regulaciones e instructivo sobre las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral.
- **Coordinación con organismos sindicales:** Coordinar con las organizaciones sindicales, todas las acciones que propendan a facilitar y a lograr los objetivos de defensa, sistemas de promoción, control, supervisión y vigilancia de la seguridad y salud en el medio laboral
- **Facultad de acompañar o estar presente:** Puede acompañar a los técnicos de la entidad de trabajo, asesores externos, funcionarios de inspección de organismos oficiales en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo.
- **Derecho de acceso:** Se faculta a los delegados o delegadas de prevención a tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones con las limitaciones previstas en la Ley.
- **Solicitud de información al patrono:** El delegado o delegada de prevención, una vez que tenga conocimiento de algún daño que se ha podido causar a un trabajador o trabajadora, tiene la facultad de presentarse en cualquier oportunidad en el lugar donde ocurrieron los hechos para conocer las

circunstancias de su ocurrencia, así como los daños que se hayan generado para el trabajador o trabajadora.

- **Solicitud de información:** Igualmente, el delegado o delegada de prevención tiene la facultad de solicitar al patrono aquellos informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la entidad de trabajo como de los organismos competentes.
- **Realizar visitas de inspección:** A los fines de ejercer labores de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo en los centros laborales, los delegados o delegadas de prevención, tienen derecho de participar o realizar visitas en los lugares de trabajo y en las áreas destinadas a la recreación y descanso, pudiendo, acceder a cualquier zona del hábitat laboral y comunicarse durante la jornada con los trabajadores y trabajadoras pero sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo de las entidades de trabajo.
- **Exigencia al patrono:** Consiste en exigir al patrono o sus representantes, que adopten medidas de carácter preventivo a los fines de mejorar los estándares de protección de seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo realizar las propuestas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, para que sea discutido en tal órgano. En caso de negativa del empleador de adoptar las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención, debe ser motivada.

Cabe destacar, que en el año 2005, cuando el autor Sainz agrupó las facultades y atribuciones de los delegados y delegadas de prevención, de la manera señalada en los acápites anteriores, aún no había entrado en vigencia el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), el cual en su artículo 50, establece igualmente, una serie de atribuciones de los delegados o delegadas de prevención, compuesto de ocho (08)

numerales, haciendo referencia a las ya contempladas en la LOPCYMAT, pero agregando lo concerniente a:

- Asistir y participar en los procesos de formación, capacitación y coordinación convocados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o el INPSASEL.
- Presentar informe sobre las actividades realizadas en el ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el INPSASEL.

2.2.1.4.- Delegado de Prevención y la Representación Sindical

En fecha 28 de Febrero del año 2008, la Consultoría Jurídica del INPSASEL, emanó el Dictamen Nro.- 004-2008, relacionado con la convergencia de los delegados o delegadas sindicales electos delegados o delegadas de prevención, en el cual se concluyó que ambas figuras son electas por voluntad de la masa de trabajadores y trabajadoras, cuyas elecciones son organizadas por los mismos trabajadores y trabajadoras no generando ningún tipo de costo, señalando a su vez, que ambas figuras representan a los trabajadores y trabajadoras, gozan de inamovilidad laboral y defienden derechos, indicándose en el Dictamen, que la diferencia radica en que el delegado o delegada sindical y vela por los beneficios socio-laborales o socioeconómicos, que se derivan de la prestación del servicio, mientras que el delegado o delegada de prevención, vela por las condiciones y medio ambiente de trabajo, buscando minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Por esa razón, la Consultoría Jurídica consideró que no debe convergir en un mismo trabajador o trabajadora, las figuras de delegado sindical y delegado o delegada de prevención, pero sin embargo, el delegado sindical participará en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz, pero sin voto.

Con respecto a la valoración jurídica que tienen los dictámenes emanados del INPSASEL, Mendoza (2009), realizó un análisis interesante indicando que según la doctrina, el dictamen jurídico se corresponde con la categoría de los simples actos de la administración, para lo cual citó al jurista Dromi (1996:291), quien al respecto señaló:

El simple acto de la Administración es la declaración unilateral interna o interorgánica, realizada en el ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales en forma indirecta. Son simples actos de la Administración las propuestas y los dictámenes. (...) En lo que respecta a la naturaleza jurídica de los dictámenes, son estrictamente simples actos de la Administración y no actos administrativos, ya que no obligan, en principio, a los órganos ejecutivos decisorios, ni extinguen o modifican una relación de derecho con efectos respecto de terceros.

Señalando igualmente Mendoza (ob. cit), que Dromi, continuando con su análisis en relación a los simples actos administrativos, indicó:

Los simples actos administrativos están exentos de eficacia jurídica directa e inmediata, y tienen un régimen jurídico propio. Los simples actos de la Administración no gozan del principio de estabilidad. Tampoco son susceptibles de impugnación. Son irrecurribles (art. 80, RLNPA) y no requieren publicación ni notificación. Sólo basta el conocimiento del órgano que solicitó la propuesta o el dictamen. (ob. cit.).

En el mismo orden de ideas, Mendoza (ob. cit.) cita a Araujo (2002:335), quien comentó:

Al lado del acto administrativo definitivo, nuestro Derecho positivo admite la posibilidad de que (sic) ciertos actos de trámite puedan ser objeto del contencioso de legalidad (Art.

85 LOPA). Fuera de ellos, se mencionan ciertos actos que son sustraídos del control de legalidad por considerárseles que no causan agravio o lesión, tales como: dictámenes, declaraciones de intención, informaciones, promesas, medidas de orden interno e instrucciones de servicio no reglamentarias, etc.

En atención a ello, Mendoza se apoya para considerar que los dictámenes no tienen fuerza vinculante, por cuanto no constituyen un acto administrativo que tenga fuerza legal por sí mismo para producir directamente ningún cambio en la esfera de los derechos de un particular que es un tercero en la consulta, citando en ese sentido a Dromi, en lo siguiente:

Los órganos consultivos no deciden, sino que se limitan a dictaminar, aconsejar, asesorar, etc., formulando una declaración de juicio u opinión (...) En resumen, los actos de la Administración de tipo consultivo, no producen efectos jurídicos y directos; luego no son actos administrativos en sentido estricto. (Íbidem, pág. 291).

De todo ello, Mendoza concluye "... que los dictámenes del INPSASEL-así como los de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social- *no son vinculantes para las partes de la relación de trabajo* (trabajadores-patronos), sino simples opiniones sobre una situación en concreto en un momento determinado, no encontrándose entonces obligados a acogerse a lo allí establecido...", opinión a la cual se acoge la autora de la presente investigación, es por ello, que en la realidad, pese a la existencia del Dictamen Nro.- 004-2008, hay casos en los cuales convergen en una misma persona la condición de delegado de prevención y delegado sindical.

2.2.2.- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)

De acuerdo al autor Sainz (2007), el INPSASEL “... es un instituto autónomo con personalidad y patrimonio propio adscrito al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de la Salud en la materia que son propias a la higiene y seguridad laboral...”.

Asimismo, para el autor García (2009), el INPSASEL es un ente de Gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional.

Se observa que ambas definiciones doctrinarias, tienen su base en lo establecido en el artículo 12 y artículo 15, ambos de la LOPCYMAT, por cuanto el Legislador estableció que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará conformado por una serie de organismos y personas, entre ellos, el INPSASEL, como organismo de gestión junto con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, estableciendo igualmente el Legislador que el INPSASEL es un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional, señalando igualmente en el artículo 16 ejusdem, que INPSASEL dispondrá de una sólida estructura técnica y administrativa calificada en cada una de las materias de su competencia, para lo cual tendrá una política moderna de captación, estabilidad, desarrollo y remuneración de su personal, teniendo como finalidad en atención a lo establecido en el artículo 17 ejusdem, garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de la LOPCYMAT, salvo las que se encuentren conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

Cabe destacar que, el INPSASEL fue creado según lo establecido en el artículo 12 de la LOPCYMAT, publicada en Gaceta Oficial Número 3.850 de fecha 18 de julio de 1986, ya derogada, y se encuentra adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

2.2.2.1.- Misión

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

2.2.2.2.- Visión

Está orientado a ser una Institución Científica Técnica del Estado Venezolano, especializado en la prevención de riesgos y el análisis de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, reconocido por su capacidad técnica y calidad de servicio de sus empleados.

2.2.2.3.- Competencias del INPSASEL

Se encuentran establecidas en el artículo 18 de la LOPCYMAT (2005) y en el artículo 16 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley (2007), y versan en lo siguiente:

- **Ejecutar la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo:** Según Sainz (2007), en términos prácticos significa que tendrá un ámbito de actuación de carácter nacional y que se aplicará a todos aquellos que están sometidos a la LOPCYMAT y a su Reglamento, por la sola exclusión de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Tal política de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la LOPCYMAT, está destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

- **Presentar para su aprobación al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** De acuerdo a Sainz (ob. cit.), indica que el INPSASEL no sólo tiene la competencia de ejecutar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino también la de elaborar el informe a nivel nacional sobre esta misma materia.
- **Proponer los lineamientos del componente de salud, seguridad y condiciones y medio ambiente de trabajo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** De allí como señala Sainz (ob. cit), el por qué el INPSASEL debe proponer políticas públicas en esta materia lo cual constituye una responsabilidad atribuida por la competencia que se esta analizando.
- **Proponer al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo:** A criterio de Sainz (ob. cit), tales normas técnicas son necesarias para la interpretación, aplicación y para llevar a cabo la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual requiere de una alta competencia técnica, debiendo contar con expertos multidisciplinarios.

Tales normas técnicas, son actos administrativos bajo la figura de Resolución, que al respecto, la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en su artículo 16; ha definido de la siguiente manera: “*Las resoluciones son decisiones de carácter general o particular adoptadas por los Ministros por disposición del Presidente de la República o por disposición específica de la Ley*”.

Hasta el presente, sólo se han aprobado dos (02) Normas Técnicas: la del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), bajo la Resolución Nro.- 6227 y la de Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), bajo la Resolución Nro.- 6228, emitidas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (hoy en día, Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo), publicadas ambas en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 39.070 de fecha 01 de diciembre del año 2008.

Es menester señalar que el objeto de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), consiste en establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo tal Programa, el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Y el objeto de la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), consiste en establecer los criterios y las acciones necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico, en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de

lucro, sean públicas o privadas, por parte de los empleadores, asociados o no asociados, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A criterio de la autora, el Ministerio del ramo y el INPSASEL se encuentra en deuda con todos los actores sociales inmersos en la materia de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto, desde que entró en vigencia la LOPCYMAT (2005), en la cual se incorporó la competencia sub-examine, han transcurrido más de nueve (09) años, y sólo se han aprobado las dos (02) Normas Técnicas analizadas ut-supra. De manera que, el INPSASEL por su parte, debería elaborar los proyectos de normas técnicas en la materia y retomar los que tenga ya elaborados, a fin de proponerlos al Ministerio competente, que a conocimiento de la investigadora consta de cinco (05) anteproyectos de normas técnicas elaborados en el año 2009, a saber: Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Propios; Control en la Manipulación, Levantamiento y Traslado de Cargas; Inspección de Calderas en Servicio; Declaración de Accidentes de Trabajo y Comité de Seguridad y Salud Laboral. Y en lo que respecta al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, debería aprobar aquellos proyectos de normas técnicas que se hayan propuesto, de ser el caso, resultando tales normas técnicas de gran relevancia por cuanto coadyuvan a la aplicación idónea de la LOPCYMAT sobre aquellos aspectos que requieren ser desarrollados con más profundidad, siendo las normas técnicas de obligatoria observancia de conformidad con lo establecido en la parte in fine del artículo 63 de la mencionada Ley.

- **Aprobar guías técnicas de prevención, que operarán como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo:** Por ahora, el INPSASEL sólo ha aprobado la Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención, la cual se analiza ut-infra.

- **Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación a la normativa vigente, sin perjuicio de las competencias generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo:** Constituyendo tal competencia, de gran relevancia debido a que por medio de las inspecciones, el INPSASEL puede ejercer la fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que en caso de incumplimiento, se establece al empleador los lapsos para subsanar las irregularidades detectadas a los fines de subsanar las mismas.
- **Aplicar las sanciones establecidas en la Ley:** En caso de incumplimiento por parte del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, ello le puede acarrear responsabilidades administrativas, responsabilidades penales y civiles (Artículo 116 de la LOPCYMAT), siendo las responsabilidades administrativas las que determina el INPSASEL, por incurrir el empleador en alguna de las infracciones administrativas contempladas en el artículo 118 (leves), artículo 119 (graves) o artículo 120 (muy graves) de la LOPCYMAT, siendo definidas las infracciones administrativas en el artículo 117 ejusdem como “... las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Las sanciones pecuniarias se establecen por cada trabajador expuesto y de acuerdo al rango de Unidades Tributarias, dependiendo del tipo de infracción administrativa, ya que para las infracciones leves, se establecen multas hasta veinticinco (25) Unidades Tributarias, para las infracciones graves, las multas oscilan entre veintiséis (26) a setenta y cinco (75) Unidades Tributarias y para las infracciones muy graves, las multas oscilan entre setenta y seis (76) a cien (100) Unidades Tributarias.

Es de hacer notar, que la LOPCYMAT no tiene un procedimiento sancionatorio propio, por cuanto a través del artículo 135, remite al establecido en la Ley Orgánica del Trabajo (Hoy en día Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras).

- **Asesorar a los trabajadores y trabajadoras, a empleadores y empleadoras, a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, así como a sus organizaciones representativas, en materia de prevención, seguridad y salud laborales:** Esta competencia se explica por sí sola, por ende no se requiera de mayor explicación.
- **Calificar el grado de peligrosidad de las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, así como de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio:** De conformidad con lo establecido en el artículo 94 de la LOPCYMAT, el órgano rector del Sistema de Seguridad Social, basándose en criterios actuariales, estadísticos, financieros, demográficos y epidemiológicos, y previa consulta a la Oficina de Estudios Actuariales y Económicos de la Seguridad Social y al INPSASEL, aprobará mediante resolución motivada, un sistema de clasificación de categorías de riesgo para cada rama de actividad económica, según el Clasificador Industrial Internacional Uniforme (CIIU), en atención a la peligrosidad del proceso productivo, asignándole a cada categoría bandas de cotización dentro de los límites preceptuados en el artículo 7 ejusdem, cotizaciones que según la LOPCYMAT, están a cargo exclusivo del empleador o empleadora.

Asimismo, el Legislador en el mencionado artículo de la LOPCYMAT (94), establece que para los efectos de la fijación de las tasas de cotización del

Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas se distribuirán en cinco (05) clases de riesgo:

Cuadro Nro.- 2: Clases de riesgo

Clase I	Clase II	Clase III	Clase IV	Clase V
Riesgo Mínimo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Máximo

Fuente: Artículo 94 de la LOPCYMAT (2005)

A su vez, cada clase de riesgo comprende una escala de grado de riesgos que van del 14 al 186, estableciéndose para cada clase un límite mínimo, un valor promedio ponderado y un límite máximo de acuerdo a la siguiente tabla:

Cuadro Nro.- 3: Escala de grado de riesgos

Clase	Mínimo	Promedio	Máximo
I	14	21	28
II	21	35	49
III	35	64	93
IV	64	93	122
V	93	102	186

Fuente: Artículo 94 de la LOPCYMAT (2005)

Pero es el caso, que pese a lo consagrado en la LOPCYMAT, actualmente, los empleadores o empleadoras, así como los trabajadores y trabajadoras; siguen realizando los aportes al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, en atención a la Disposición Transitoria Quinta de la LOPCYMAT, por ende, las cotizaciones que hagan al mencionado Instituto, son de acuerdo a las condiciones establecidas en la Ley del Seguro Social y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y los afiliados y afiliadas continúan recibiendo las prestaciones previstas en esa Legislación.

- **Crear y mantener el Centro de Información, Documentación y Capacitación del INPSASEL:** De acuerdo al autor Sainz (2007), tal

competencia es muy importante por cuanto es necesario tener una data sobre los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que se ocasionan a nivel nacional y las áreas donde se producen, así como las causas que la generan; y los programas de capacitación para la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales.

Sin embargo, la interpretación que el autor Sainz le da a la competencia sub-examine, no es la más idónea, por cuanto el Centro de Información, Documentación y Capacitación del INPSASEL (CIDCA), es un centro diseñado para la prestación de servicios de información y la creación de materiales informativos que permitan la difusión, el acceso y la transferencia del conocimiento en el área de salud y seguridad del trabajo, el cual se encuentra bajo el manejo de la Gerencia de Educación del INPSASEL. De modo que entre los servicios que presta se encuentra la disseminación selectiva de información, reproducción digital, orientación y apoyo al trabajador o trabajadora, localización de información; y consultas de obras especializadas, entre otras. Igualmente, cuenta con la Biblioteca Virtual de Salud y Seguridad en el Trabajo, conformada por una red de fuentes de información científica y técnica.

Su sede está en el piso 7 de la sede central del INPSASEL, en Caracas, de Manduca a Ferrenquin, La Candelaria, prestando sus servicios en horario de oficina. (Fuente: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/CIDCA.html).

- **Promover el desarrollo de investigaciones y convenios en el área de seguridad y salud en el trabajo con los organismos científicos o técnicos nacionales e internacionales, públicos o privados, para el logro de los objetivos fundamentales de esta Ley:** Esta competencia se explica por sí sola, por ende no se requiera de mayor explicación.

- **Desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo:** Se puede apreciar una vez más como la LOPCYMAT, busca que el INPSASEL además de ser un ente fiscalizador y sancionador, sea un ente de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, para crear conciencia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- **Revisar y actualizar periódicamente la lista de enfermedades ocupacionales:** Al respecto la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), contiene en su Anexo 1, el Listado de Enfermedades Ocupacionales, Codificación 2007 (Clasificación Estadística Internacional de Enfermedad y Problemas relacionados con la Salud, Décima revisión CIE-10 de OPS), y es la que actualmente sigue vigente.
- **Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicadas y realizando los ordenamientos correspondientes:** Competencia que resulta fundamental para posteriormente emitir la Certificación Médica Ocupacional, en caso de ser procedente, ya que la investigación que se desarrolle será la base para sustentar el mencionado acto administrativo (Certificación Médico Ocupacional), empleando el funcionario o funcionaria las metodologías necesarias, y en caso de observar durante dicha investigación alguna violación a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, el funcionario o funcionaria, tiene igualmente, la competencia para establecer al empleador los ordenamientos pertinentes.

Sin embargo, si bien es cierto que el INPSASEL tienen atribuida tal competencia, no es menos cierto que el empleador o empleadora, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe igualmente investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, con la finalidad de

explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas (Artículo 40 numeral 14 de la LOPCYMAT).

- **Calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente:** La LOPCYMAT en su artículo 69, define los accidentes de trabajo como “... todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo”. Considerando el Legislador, igualmente como accidente de trabajo, los siguientes:
 - La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias.
 - Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
 - Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
 - Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Mientras, que la definición de enfermedad ocupacional esta consagrada en el artículo 70 de la LOPCYMAT, en los siguientes términos: “Se entiende por

enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes”. A su vez, el Legislador establece que se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Se hizo alusión a las definiciones de accidente de trabajo y de enfermedad ocupacional, a los fines de tener claro que el INPSASEL para poder calificar el origen ocupacional de un accidente o enfermedad, la situación en específico, debe encuadrar en tales definiciones, y para ello, es la investigación previa del caso, aunado al soporte que brinde la historia médica del trabajador o trabajadora que se le haya dado apertura en el Servicio de Salud Laboral de la Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores (GERESAT).

Resulta interesante mencionar, que entre los deberes del empleador o empleadora, se encuentra la de notificar y declarar los accidentes y enfermedades (Artículo 40 numeral 10, 56 numeral 11 y artículo 73, todos de la LOPCYMAT, en concordancia con el artículo 21 numeral 5, artículo 83 y artículo 84, todos del Reglamento Parcial de la mencionada Ley), pero es el caso, que hay empleadores que no cumplen con tales deberes, por considerar

que están calificando como ocupacional bien sea el accidente o enfermedad, según se trate, pero tal competencia es única y exclusiva del INPSASEL. De manera que, de calificar el INPSASEL, el origen ocupacional de un accidente o de una enfermedad, el empleador o empleadora que no haya hecho la respectiva notificación y declaración dentro de la oportunidad legal establecida para ello, puede ser sancionado con multa de setenta y seis (76) a cien (100) Unidades Tributarias por cada trabajador expuesto, de conformidad con lo establecido en el artículo 120 numerales 5 y 6 de la LOPCYMAT, por haber incurrido en una infracción muy grave.

- **Elaborar los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales:** La LOPCYMAT, establece cinco (05) tipos de discapacidad: discapacidad temporal (Artículo 79), discapacidad parcial permanente (Artículo 80), discapacidad total permanente para el trabajo habitual (Artículo 81), discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral (Artículo 82), gran discapacidad (Artículo 83).

En este sentido, el (la) Médico adscrito al Servicio de Salud Laboral de la GERESAT, una vez que se le asigna un caso en concreto, ya sea por accidente o enfermedad, de ser procedente la Certificación Médico Ocupacional, en tal acto administrativo, especifica el tipo de discapacidad que se le haya generado al trabajador o trabajadora a consecuencia del accidente de trabajo o bien de la enfermedad ocupacional. Sin embargo, hay casos en los cuales no se indica tipo de discapacidad alguna, sino otra categoría de daño: la muerte.

Ahora bien, para ilustrar de una manera más didáctica en qué consiste cada tipo de discapacidad, se presenta la siguiente tabla:

Cuadro Nro.- 4: Tipos de discapacidad

Tipo de discapacidad	Genera al trabajador o trabajadora
Temporal	Imposibilidad para trabajar por un tiempo determinado
Parcial permanente	Disminución parcial y definitiva menor del 67% de su capacidad física o intelectual para el trabajo
Total permanente para el trabajo habitual	Disminución mayor o igual al 67% de su capacidad física, intelectual o ambas, que le impidan el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral distinta.
Absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral	Disminución total y definitiva mayor o igual al 67% de su capacidad física o intelectual, o ambas, que lo inhabilita para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral.
Gran discapacidad	Obliga al trabajador o trabajadora amparado a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria.

Fuente: Avilán (2015), a partir de los artículos 79 al 83 de la LOPCYMAT (2005)

- Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora:**

En fecha 17 de enero del año 2013, el INPSASEL emitió Providencia Administrativa Nro.- 17, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 40.154 de fecha 25 de abril del año 2013, por medio de la cual se ordenó la publicación del Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje por Enfermedades Ocupacionales y Accidente de Trabajo, siendo corregida, mediante Providencia Administrativa publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 40.216 de fecha 29 de julio del año 2013, en lo que respecta a la Tabla de Limitación de Movimiento de la Columna Cervical, del Capítulo 5 correspondiente al Sistema Muscoloesquelético.

El baremo en cuestión, constituye una herramienta utilizada por el personal de salud del INPSASEL en la valoración del daño, para así establecer

compensaciones económicas o de beneficios sociales, en el que se asigna según criterios uniformes una cifra de discapacidad permanente, entendida globalmente la discapacidad, de acuerdo al mencionado baremo, como una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socio ambiental en el que se desenvuelve.

El baremo se estructura en dos partes, un Baremo “A”, destinado a las valoraciones de las alteraciones estructurales y funcionales del cuerpo, y un Baremo “B”, referido a limitaciones en las actividades que pueda realizar el trabajador o trabajadora como persona, su participación real en las mismas y las interacciones con los factores externos. Asimismo, el Baremo establece que el grado (porcentaje) de discapacidad propuesto se establece en relación con la totalidad de la funcionalidad del individuo.

Por último, en relación al análisis de esta competencia, por medio de la Providencia Administrativa Nro.- 17 (indicada ut-supra), se estableció la creación de dos (02) Juntas Evaluadoras, una Regional y otra Nacional, conformadas de la siguiente manera:

Cuadro Nro.- 5: Juntas Evaluadoras

Junta Evaluadora	Conformada por
Regional	- Un (1) Médico (a) Ocupacional. - Dos (2) funcionarios (as) en materia de seguridad y salud en el trabajo. Todos ellos designados por los (las) Gerentes de la GERESAT.
Nacional	- Un (1) Gerente de la GERESAT. - Un (1) Gerente Nacional de Higiene, Seguridad y Ergonomía. - Un (1) Gerente de Garantías Procedimentales.

Fuente: Avilán (2015), a partir de la Providencia Administrativa Nro.- 17 del INPSASEL (2013)

- **Registrar y acreditar los Comités de Seguridad y Salud Laboral, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, personas naturales y**

jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesoría en el área de seguridad y salud en el trabajo, y supervisar su funcionamiento: Con respecto a esta competencia, dado a la cantidad de información que en relación al registro y acreditación, se encuentra regulado en el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, la autora considera didáctico, plasmar mediante tabla diseñada al efecto, la información concisa y más relevante. De modo tal, que de seguidas se procede a plasmar la mencionada tabla:

Cuadro Nro.- 6: Registro y Acreditación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, Personas Jurídicas v Personas Naturales

Aspecto de análisis	Definición	Registro			Acreditación			Supervisión por parte del INPSASEL	Observaciones
		Consideraciones	Vigencia	Requisitos	Consideraciones	Vigencia	Requisitos		
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. (Artículo 46 LOPCYMAT)	Deberá inscribirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su constitución. (Artículo 72 del RPLOPCYMAT).	Dos (02) años renovables. En el caso de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de intermediarios y contratistas la vigencia será por el tiempo que dure la obra, siempre que no exceda de los dos (02) años indicados anteriormente. (Artículo 72 del RPLOPCYMAT).	1.- Solicitud en formulario elaborado por el INPSASEL. 2.- Carta suscrita por sus integrantes, anexando copia y presentando original de documentos descritos en los literales del numeral 2 del artículo 73 del RPLOPCYMAT. 3.- Presentación del Libro de Actas del Comité debidamente foliados. 4.- Los demás que establezcan las normas técnicas.	*****	*****	*****	Verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente referidos a su organización y funcionamiento. La supervisión incluirá visitas de inspección periódicas. (Artículo 78 RPLOPCYMAT).	No hay regulación con respecto a la acreditación. EL INPSASEL, hasta el presente, sólo está llevando a cabo el registro.
Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo	Estructura organizacional de los patronos (as), cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores (as). (Artículo 20 del RPLOPCYMAT)	Sólo aquellos que se encuentren inscritos, podrán realizar funciones y actividades en el área. (Artículo 28 RPLOPCYMAT).	Tres (03) años renovables (Artículo 28 RPLOPCYMAT).	1.- Presentar solicitud en formulario elaborado por el INPSASEL, anexando copia y presentando original de: - Número de Identificación Laboral. - Solvencia Laboral vigente. - Funciones a desarrollar con servicios propios o con servicios mancomunados. 2.- Los demás que establezcan las normas técnicas. (Artículo 29 RPLOPCYMAT).	Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios deberán solicitar la acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Artículo 30 RPLOPCYMAT).	Un (01) año renovable y dará derecho a un Certificado Público de Acreditación emitido por el Instituto. (Artículo 30 RPLOPCYMAT).	Todos los especificados en los nueve (09) numerales del artículo 31 del RPLOPCYMAT.	Verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de los requisitos exigidos para su acreditación. La supervisión incluirá visitas de inspecciones periódicas sean propios o mancomunados. (Artículo 33 RPLOPCYMAT).	Hasta el presente, el INPSASEL no ha comenzado a realizar el registro ni acreditación.

Aspecto de análisis	Definición	Registro			Acreditación			Supervisión por parte del INPSASEL	Observaciones
		Consideraciones	Vigencia	Requisitos	Consideraciones	Vigencia	Requisitos		
Personas Jurídicas	Aquellas personas que se dedican a la capacitación, asesoría o servicios en materia de seguridad y salud en el trabajo. Cabe destacar que con respecto a las personas naturales, comprende sólo aquellos profesionales que hayan obtenido el título e educación superior, tanto en universidades como en institutos tecnológicos. (Artículo 38 RPLOPCYMAT).	Sólo los que estén debidamente inscritos podrán ejercer actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Artículo 37 RPLOPCYMAT).	Tres (03) años renovables. (Artículo 37 RPLOPCYMAT).	1.- Cancelar la tasa por concepto de inscripción. 2.- Presentar solicitud en formulario elaborado por el INPSASEL, anexando copia y presentando original de los documentos especificados desde el literal a) al literal h) del numeral 2 del artículo 39 RPLOPCYMAT.	Las empresas, establecimientos, instituciones y profesionales que desarrollen actividades de asesoría, capacitación y servicios en el área de seguridad y salud en el trabajo deberán solicitar su acreditación ante el INPSASEL. (Artículo 41 RPLOPCYMAT).	Un (01) año renovable y dará derecho a un Certificado Público de Acreditación emitido por el Instituto.	Todos los especificados en los siete (07) numerales del artículo 42 del RPLOPCYMAT.	Verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de los requisitos exigidos para su registro y acreditación. La supervisión incluirá visitas de inspecciones periódicas a las empresas, instituciones y profesionales	Hasta el presente, el INPSASEL no ha comenzado a realizar el registro ni acreditación.
Personas Naturales	1.- Cancelar la tasa por concepto de inscripción. 2.- Presentar solicitud en formulario elaborado por el INPSASEL, anexando copia y presentando original de los documentos especificados desde el literal a) al literal f) del numeral 2 del artículo 40 RPLOPCYMAT.			Todos los especificados en los siete (07) numerales del artículo 43 del RPLOPCYMAT.			Hasta el presente, el INPSASEL sólo está llevando a cabo el registro.		

Fuente: Avilán (2015), a partir del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007)

- **Coordinar acciones con otros organismos del sector público y del sector privado, con competencia en seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones:** En este sentido, la LOPCYMAT en su artículo 13, establece que los diferentes órganos y entes de la administración pública, así como las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras deberán coordinar sus actuaciones y cooperar entre sí para el desarrollo de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Siguiendo ese mismo orden de ideas, el Legislador a su vez establece en el mencionado artículo que el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo y el Ministerio con competencia en materia de salud, establecerán mecanismos especiales de cooperación con la finalidad de estructurar una Red de Promoción de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, la Prevención de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Ocupacionales, la cual estará integrada por el INPSASEL, la Red de Atención Primaria del Sistema Público Nacional de Salud y las Unidades de Supervisión del Trabajo, determinándose que su organización y funcionamiento se regulará mediante resolución conjunta de ambos Ministerios.
- **Establecer los principios para la elaboración, implementación y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo:** A consideración de la autora, tales principios se encuentran inmersos en la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), la cual fue previamente analizada.

En otro orden de ideas, la LOPCYMAT en su artículo 61, establece que el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser presentado ante el INPSASEL para su aprobación (claro está, una vez que haya sido aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral), estableciendo el artículo 81 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley, que el patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o

de servicios, y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentar dicho Programa al INPSASEL, con la finalidad de someterlo a su consideración, para su aprobación o negativa, pero que en caso de negativa, el Instituto debe indicar los aspectos que deben ser modificados.

Al respecto, en la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla”, no se está recibiendo los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, bien sea para su aprobación o negativa, debido al cúmulo de documentos que a diario ingresan a la mencionada Dependencia Administrativa, es por ello, que la revisión se realiza in situ, al momento de trasladarse un funcionario o funcionaria a un centro de trabajo con motivo a una Inspección General, Inspección Especial, Investigación de Accidente o bien, una Investigación de Origen de Enfermedad.

- **Tramitar las prestaciones a que hubiere lugar y ordenar a la Tesorería de Seguridad Social el pago de las prestaciones en dinero causadas ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional según lo establecido en la presente Ley:** El artículo 6 de la LOPCYMAT establece que todos los empleadores o empleadoras, al igual que las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, están obligados a registrarse en la Tesorería de la Seguridad Social en la forma que dispone la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, estableciendo de igual manera, que los empleadores o empleadoras que contraten a uno o más trabajadores o trabajadoras bajo su dependencia, están obligados a afiliarlos, dentro de los primeros tres (03) días hábiles al inicio de la relación laboral en el Sistema de Seguridad Social y a cotizar al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y la LOPCYMAT, pero es el caso, tal como se expuso en acápites que anteceden, que en virtud de la Disposición Transitoria Quinta de la LOPCYMAT, hasta el presente, las cotizaciones se

continúan realizando al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de acuerdo a las condiciones establecidas en la Ley del Seguro Social y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y los afiliados y afiliadas continúan recibiendo las prestaciones previstas en esa Legislación.

- **Prestar apoyo técnico especializado a los organismos competentes en materia de certificación y acreditación de calidad:** Esta competencia se explica por sí sola, por ende no se requiera de mayor explicación.
- **Crear y mantener actualizado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud, en correspondencia con el Sistema de Información del Sistema de Seguridad Social:** Tanto la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), como la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad (NT-02-2008), definen la Vigilancia Epidemiológica en Salud de los Trabajadores como “... *un proceso continuo de recolección y análisis de los problemas de salud laboral y de sus determinantes, seguidas de acciones de promoción y prevención; con la finalidad de conocer las características de las condiciones de trabajo y salud de amplios sectores de la población laboral, sirviendo para optimizar los recursos y prioridades en los programas de promoción, prevención y protección*”.

Pero sólo la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), ofrece la definición del Sistema de Vigilancia de la Salud en el Trabajo, en los siguientes términos: “*Es un sistema dotado de capacidad funcional para la recopilación, análisis y difusión de datos, vinculado a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Abarca todas las actividades realizadas en el plano de la persona, grupo, empresa, comunidad, región o país, para detectar y evaluar toda alteración significativa de la salud causada*”.

por las condiciones de trabajo y para supervisar el estado general de salud de las trabajadoras o trabajadores”.

- **Fortalecer los mecanismos de integración, coordinación y colaboración entre los órganos y entes nacionales, estatales y municipales con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo:** De acuerdo con Sainz (2007), esta competencia pone una vez más en relieve, el desarrollo de los conceptos de colaboración, participación e integración que se encuentran incluidos en otras competencias del INPSASEL.
- **Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo:** Esta competencia se explica por sí sola, por ende no se requiera de mayor explicación.
- **Requerir la acción de los organismos de seguridad del Estado para el cumplimiento de sus competencias:** Para el autor Sainz (2007), no es nada más y nada menos que la solicitud de la fuerza pública, y considera que debe ser ejecutado con prudencia, proporcionalidad y no como un instrumento que pueda conducir a efectos discrecionales de los funcionarios y funcionarias.

Tal competencia es desarrollada en el artículo 136 de la LOPCYMAT, de la siguiente manera, a saber: “... Omissis. En caso necesario, el funcionario o funcionaria de seguridad e inspección de seguridad y salud en el trabajo requerirá de las autoridades competentes o de la fuerza pública el apoyo oportuno para el ejercicio de sus funciones. Omissis...”.

Es de acotar, que el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, agrega una competencia más al INPSASEL, además de las que previamente se analizaron y la

misma consiste en realizar peritajes legales, a través de experticias calificadas o informes técnicos, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.2.3.- Gerencias Estadales de Salud de los Trabajadores (GERESAT)

El INPSASEL, en su estructura organizativa cuenta con un nivel operativo desconcentrado tanto funcional como territorialmente, conformado por las Gerencias Estadales de Salud de los Trabajadores (GERESAT), las cuales anteriormente eran denominadas Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), hasta que se publicó en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 40.347 de fecha 03 de febrero del año 2014, la Providencia Administrativa Nro.- 02 emitida el 29 de enero del año 2014 por la Presidencia del INPSASEL, el cambio de denominación, tal como lo establece el artículo 1 de la mencionada Providencia y resultando la desconcentración funcional y territorial de la siguiente manera:

- 1.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Anzoátegui, Sucre y Nueva Esparta;
- 2.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Aragua;
- 3.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Barinas;
- 4.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Bolívar y Amazonas;
- 5.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Capital y Vargas;
- 6.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Carabobo;
- 7.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Costa Oriental;
- 8.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Falcón;
- 9.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Guárico y Apure;
- 10.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Lara, Trujillo y Yaracuy;
- 11.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Mérida;
- 12.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Miranda;
- 13.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Monagas y Delta Amacuro;
- 14.- Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores Portuguesa y Cojedes;

15.-Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores Táchira, y

16.-Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores Zulia.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Providencia mencionada, las GERESAT tendrán las siguientes funciones:

1. Elaborar y someter a la consideración de la Presidencia del INPSASEL los lineamientos del componente de salud, seguridad y condiciones y medio ambiente de trabajo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación de la normativa vigente, iniciar, sustanciar procedimientos sancionatorios y aplicar las sanciones establecidas en la LOPCYMAT, sin perjuicio de las competencias de las unidades de supervisión adscritas a las Inspectorías del trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.
3. Realizar las investigaciones de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, ocurrido en las áreas laborales, aplicando las metodologías necesarias para ser empleadas y realizar los ordenamientos correspondientes.
4. Mantener el sistema de registro de los delegados y delegadas de prevención, Comités de Seguridad y Salud Laboral, el registro de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, personas naturales y jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesorías en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como supervisar su funcionamiento en su área de jurisdicción.

5. Coordinar los mecanismos de integración conjuntamente con la oficina de relaciones interinstitucionales del INPSASEL, las acciones con otros organismos del sector público, privado, entes estatales y municipales con competencia en seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones.
6. Implementar, promocionar y promover programas de promoción, educación e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo, la organización de trabajadores (as), empleadores (as) y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud y ambiente laboral, en el área de su jurisdicción.
7. Brindar el apoyo técnico e informativo necesario que permita asesorar a los diferentes actores sociales trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, empleadores (as) y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud y ambiente laboral, en el área de su jurisdicción.
8. Velar por la aplicación de las medidas correctivas o sancionatorias establecidas en la LOPCYMAT en el área de su jurisdicción.
9. Articular de forma permanente con la clase trabajadora o las diferentes formas de organización, para diseñar estrategias que conlleven al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
10. Las demás que se le atribuyen conforme a la legislación y normas aplicables, o le sean delegadas por el Presidente del INPSASEL.

Cabe destacar, que ha sido cuestionada la competencia de las GERESAT por parte del empleador, en cuanto a la emisión de Certificaciones Médico Ocupacionales

y al establecimiento de las sanciones administrativas alegando que es el INPSASEL, el que tiene asignada legalmente tales competencias. Al respecto, nuestro máximo Tribunal de la República ha emitido reiteradas sentencias resolviendo el asunto, entre ellas se encuentra la Sentencia Nro.- 744 emitida por la Sala de Casación Social en fecha 04 de julio del año 2012, en el expediente Nro.- 12-023 (caso: Cargill de Venezuela, S.R.L Vs. INPSASEL - Diresat Aragua), con ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porrás de Roa, en los siguientes términos:

(...) en principio los funcionarios calificados para la inspección y supervisión de las condiciones de trabajo son: **1) los Inspectores del Trabajo** (a través de sus Unidades de Supervisión previstas en el artículo 232 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo); y **2) el Instituto Nacional del (sic) Prevención, Salud y Seguridades Laborales (INPSASEL)**; el cual dentro de su estructura organizativa cuenta con **órganos desconcentrados funcional y territorialmente** (Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores. DIRESAT), **creados mediante providencias administrativas** con el fin de optimizar la capacidad de asistir, asesorar, orientar, atender, prevenir y garantizar condiciones seguras y saludables de los trabajadores a nivel nacional.

(Omissis).

En aplicación del criterio jurisprudencial expuesto, se colige que las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores. (DIRESAT), son **órganos desconcentrados funcional y territorialmente (creados mediante providencias administrativas)** con el fin de optimizar la capacidad de asistir, asesorar, orientar, atender, prevenir y garantizar condiciones seguras y saludables de los trabajadores a nivel nacional, por tanto, dichas direcciones, están facultadas para calificar el origen del infortunio laboral, elaborar los criterios de evaluación de discapacidad derivada de enfermedades ocupacionales y establecer las sanciones respectivas en caso de infracciones, conforme lo prevén los artículos 76, 133 y 136 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), por lo que se desestima el alegato de la incompetencia de la Dirección de Salud de los Trabajadores de Anzoátegui, Sucre y Nueva Esparta, para dictar las providencias administrativas N° CMO-C-169-11 de fecha 8 de agosto de 2011 y emitir el informe pericial de fecha 6 de septiembre de 2011. Así se establece. (Negrillas de la cita).

2.2.4.- Instituto Nacional de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (INAPYMI)

2.2.4.1.- Antecedentes

El INAPYMI fue creado por Ley Habilitante, mediante Decreto 1.547 del 09 de noviembre de 2001 con Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.552, Extraordinaria, de fecha 12 de Noviembre de 2001, como instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente, el cual debe gozar de las prerrogativas y privilegios que la ley le otorgue a este organismo.

De acuerdo a la derogada Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (2002), en su artículo 31, el INAPYMI tenía como objetivo ejecutar las políticas de fomento, recuperación, promoción y desarrollo que en materia de la pequeña y mediana industria dicte el Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de adscripción, siendo que tal instituto estuvo adscrito al Ministerio de la Producción y el Comercio hasta 14 de Septiembre de 2004, luego pasó a la adscripción del Ministro de Estado de Financiamiento para el Desarrollo el 15 de Septiembre de 2004, según Decreto 3.128, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.024 de fechas 16 de Septiembre de 2004, denominación esta corregida a Ministerio de Estado de Financiamiento para el Desarrollo Endógeno, publicado en Gaceta N° 38.046 de Fecha 19 de octubre de 2004.

Posteriormente, de conformidad con lo establecido en el Decreto 3.336 Sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Central, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.086 de fecha 14 de diciembre de 2004, estuvo adscrito al Ministerio para la Economía Popular, (Ministerio del Poder Popular para la Economía Comunal), lo cual fue acogido en el vigente Decreto N° 6.215 de fecha 15 de julio del

año 2008, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38999 del 21 de agosto de 2008, contentivo del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social.

Sin embargo, según lo establecido en el Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Nacional 6.670 publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.163 de fecha 22 de abril de 2009, el INAPYMI se adscribe al Ministerio de Ciencia Tecnología e Industrias Intermedias (Hoy en día, Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias), siendo que el mencionado Instituto, en atención al artículo 16 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (señalado ut-supra), tiene por objeto:

1. Ejecutar las políticas y estrategias de fomento, recuperación, promoción, desarrollo económico y social que en materia de la pequeña y mediana industria y unidades de propiedad social dicte el Ejecutivo Nacional, a través del órgano rector.

2. Financiar los proyectos de inversión del sector, desde la concepción hasta la fase de comercialización, intercambio solidario y consumidor final de manera preferente a las pequeñas y medianas industrias y unidades de propiedad social, mediante el uso de sus propios recursos, los asignados por el Ejecutivo Nacional y terceros, basados en la eficiencia productiva.

3. Financiar y canalizar con recursos propios o de terceros, a través de órganos y entes de la Administración Pública e instituciones privadas que acometan acciones en esta materia, programas sociales o especiales conforme a lo establecido en el

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley que lo rige, sus reglamentos y lo que disponga el Ejecutivo Nacional.

2.2.4.2.- Misión

Apoyar, fomentar, promocionar y recuperar a las pequeñas y medianas industrias y unidades de propiedad social, con especial atención en los sectores considerados como estratégicos para el país, optimizando sus niveles de productividad, calidad y eficiencia, y a su vez, fortaleciendo su compromiso social y la protección del medio ambiente.

2.2.4.3.- Visión

Ser una institución que apoye en forma efectiva y oportuna a las pequeñas y medianas industrias y unidades de propiedad social de forma integral, contribuyendo a elevar la productividad del país en los sectores considerados como estratégicos y cubrir las necesidades más importantes de la población, bajo esquemas de compromiso y responsabilidad social y promoviendo el respeto al medio ambiente y el uso de tecnologías limpias.

2.2.4.4.- Valores, principios de la organización

- Participación.
- Solidaridad.
- Corresponsabilidad.
- Justicia e Igualdad Social.
- Colocando como centro del proceso al Ser Humano.

2.2.4.5.- Objetivos estratégicos de la institución

- Aprobación y promoción de programas de financiamiento, a los fines de desarrollar la Economía Productiva.

- Promover la participación de las pequeñas y medianas industrias, Cooperativas de la Misión Vuelvan Caras, Cooperativas de Producción, entidades de trabajo vinculadas con el Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial en el mejoramiento de la productividad y competitividad.
- Recuperar, promocionar y desarrollar los Parques Industriales.
- Avanzar en la conformación de la nueva estructura social.

2.2.4.6.- Competencias del INAPYMI

- Identificar y atender las necesidades de asistencia financiera, técnica y acompañamiento integral, para el mejoramiento de la eficiencia productiva de las Pequeñas y Medianas Industrias y Unidades de Propiedad Social.
- Administrar y gestionar el sistema de información de las Pequeñas y Medianas Industrias y Unidades de Propiedad Social.
- Brindar financiamiento integral a las propuestas que presenten las Pequeñas y Medianas Industrias, asociaciones cooperativas, consejos comunales, sociedades civiles y unidades de propiedad social y suscribir con ellas líneas de crédito o cualquier otro tipo de instrumentos financieros, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa existente al efecto, con tasas de interés y plazos preferenciales, sin menoscabo de las ofrecidas al sector por otras entidades financieras.
- Ejercer la supervisión y fiscalización de la utilización del financiamiento que se otorgue, con el fin de lograr la debida aplicación de los recursos por parte de los beneficiarios en adecuación a su objeto. Dicha supervisión y fiscalización será efectuada por personal especializado.

- Asistir técnicamente a los solicitantes o beneficiarios de los financiamientos, para lo cual podrá identificar, preparar y supervisar proyectos de inversión, de conformidad con las normas operativas.
- Proponer e instrumentar los mecanismos de incentivos y beneficios, que coadyuven al desarrollo integral del sector de la pequeña y mediana industria y unidades de propiedad social.
- Asesorar a las Pequeñas y Medianas Industrias y Unidades de Propiedad Social, sobre las medidas adecuadas para promover la defensa, protección y aseguramiento del medio ambiente en condiciones óptimas, en la realización de sus actividades productivas, estimular la incorporación de tecnologías limpias y socialmente apropiadas que reduzcan los impactos ambientales negativos y la contaminación en sus procesos.
- Las demás competencias que le sean otorgadas por ley.

2.2.5.- Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención

El 13 de octubre del año 2005, el INPSASEL, haciendo uso de la competencia atribuida en el artículo 18 numeral 5 de la LOPCYMAT, emitió la Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención, constante de veintinueve (29) páginas, con el fin de orientar y facilitar el cumplimiento de las disposiciones relativas a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando en dicha guía lo concerniente a quiénes son los delegados o delegadas de prevención, sus atribuciones, facultades, derechos y garantías, el sigilo profesional, dónde deben elegirse los delegados o delegadas de prevención, el número de delegados o delegadas que se debe elegir por centro de trabajo, igualmente, hace referencia a la iniciativa para la elección y al proceso de elección en sí, lo atinente al informe que deben elaborar y al registro ante el Instituto, así como los motivos de revocatoria al delegado o delegada de prevención. Pero es

menester mencionar, que dicha guía tiene incorporado Anexos, que versan sobre modelos para lo siguiente:

- Notificación de la voluntad de elegir Delegados o Delegadas de Prevención al Inspector del Trabajo o a quien legalmente haga sus veces.
- Notificación al empleador del propósito de los trabajadores de elegir Delegados o Delegadas de Prevención por parte del Inspector del Trabajo o quien legalmente haga sus veces.
- Convocatoria a elecciones de Delegados o Delegadas de Prevención.
- Boleta de votación.
- Postulación.
- Nombramiento de Comisión Electoral.
- Acta de apertura de mesa.
- Cuaderno de votación.
- Acta de escrutinio.
- Planilla para el registro de Delegados o Delegadas de Prevención.
- Certificación de Registro.
- Informe del Delegado o Delegada de Prevención.

A opinión de la autora, la guía prácticamente refleja el texto íntegro de lo que contempla la Ley en la materia, sólo que para el momento no estaba en vigencia el Reglamento Parcial, por lo que sería apropiado una segunda edición, para así realizar a su vez, una actualización de los formatos.

2.2.6.- Propuesta de Reglamento de Delegado de Prevención

El INPSASEL, hace aproximadamente cuatro (04) años, presentó al colectivo de delegados y delegadas de prevención del Estado Carabobo, la propuesta del “Reglamento de Delegado de Prevención” para su discusión y aportes, el cual aún no ha sido aprobado, y en caso de aprobarse, el mismo tiene por objeto desarrollar las

disposiciones relacionadas con los delegados y delegadas de prevención establecidas en la LOPCYMAT, a los fines de fortalecer el ejercicio de las funciones de esos actores sociales, especialmente aquellas relacionadas con la defensa de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras, la gestión y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y el funcionamiento adecuado del sistema de seguridad social, así como defender y garantizar los derechos humanos e intereses de los delegados y delegadas de prevención ante actos o conductas discriminatorias o arbitrarias de los empleadores, y consolidar los criterios y procedimientos para el ejercicio de los deberes y responsabilidades de los delegados y delegadas de prevención, entre otros.

Sin embargo, pese a no estar aprobado dicho Reglamento, tal como se mencionó anteriormente, es menester resaltar algunos de los artículos incorporados en el mismo, ya que guardan estrecha relación con la presente investigación, los cuales versan en lo siguiente, a saber:

El artículo 13, establece el ejercicio continuo de atribuciones y facultades del delegado o delegada de prevención, señalando que tal ejercicio es de manera continua, permanente e ininterrumpida, durante todo el período para el cual fueron electos, aún inclusive en circunstancias o situaciones, tales como: vacaciones; reposo médico; licencia prenatal y postnatal por maternidad; licencia postnatal por paternidad; comparecencia para atender convocatorias, llamados a citaciones y notificaciones de los órganos y entes del Poder Público; licencia otorgada por el patrono o patrona en atención al artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT; demás permisos convencionales u otros otorgados por el patrono o patrona; medidas cautelares de separación del cargo y las demás establecidas en las normas técnicas.

De manera que, según lo dispuesto en tal propuesta de Reglamento de Delegado de Prevención, se tiene previsto que pese a estar suspendida la relación de

trabajo por cualquiera de las circunstancias antes descritas, el delegado o delegada de prevención ejerce sus atribuciones y facultades sin interrupción alguna, por ende en tal propuesta no se contempla regulación respecto a las ausencias temporales del delegado o delegada de prevención, por cuanto se tiene previsto su ejercicio continuo, pero cabría preguntarse ¿dónde quedan los derechos individuales que tiene ese delegado o delegada de prevención, como trabajador o trabajadora?

De modo tal, que a consideración de la autora, en tal propuesta de Reglamento de Delegado de Prevención, se estaría dejando a un lado los derechos individuales que tiene el delegado o delegada de prevención como trabajador o trabajadora.

En tal sentido, vale la pena realizar una serie de reflexiones, desglosando cada una de las circunstancias establecidas en la propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención, por las cuales aún materializándose, el delegado o delegada de prevención debe ejercer sus atribuciones y facultades de manera continua, permanente e ininterrumpida, a saber:

- **Vacaciones:** De acuerdo al autor Alfonzo (2006), “... *tiene una finalidad social, además de la inmediata de reponer el desgaste físico y mental del trabajador; ella no es otra que evitar el empobrecimiento del caudal humano del país y sus nocivas consecuencias para la producción y el rendimiento*”. De manera que, las vacaciones permiten al trabajador o trabajadora reponerse, no sólo desde el punto de vista físico, sino también mental, de toda la carga laboral que ha tenido durante un (01) año. De manera que resulta oportuno reflexionar respecto a las siguientes interrogantes: ¿El delegado o delegada de prevención, podría reponerse del todo ejerciendo durante sus vacaciones, las atribuciones y facultades que derivan de tal condición?, ¿Qué pasaría si el delegado o delegado de prevención decide viajar durante el disfrute de sus vacaciones?, ¿Dónde queda la protección a la familia establecido en el artículo 75 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,

teniendo en cuenta que las vacaciones también pueden estar destinadas al compartir familiar?.

- **Reposo médico:** Por ejemplo, en caso de enfermedad que amerite reposo, ¿el delegado o delegada de prevención podría tener una recuperación adecuada asistiendo a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, o bien, realizando visitas a los lugares de trabajo, en fin, desarrollando las atribuciones y facultades que bajo tal condición posee ese trabajador o trabajadora?, además, el artículo 145 del Reglamento de la Ley del Seguro Social establece *“Cuando el asegurado esté recibiendo indemnizaciones diarias y no observare el reposo ordenado por el médico, aquéllas le serán suspendidas y estará obligado a reintegrar el valor de las recibidas indebidamente”*, entonces, ¿cómo quedarían las indemnizaciones diarias de ese delegado o delegada de prevención?.
- **Licencia prenatal y postnatal por maternidad:** El período de descanso pre y post natal, es una figura jurídica necesaria para cada trabajadora en estado de gravidez, a los fines de afrontar el difícil proceso de dar a luz a una nueva vida, y a su vez de poderle brindar la mayor atención y cuidados después de nacido, entonces, el hecho que la delegada de prevención se encuentre en el disfrute de la licencia pre o postnatal, y tenga que llevar a cabo de manera continua las funciones de tal condición ¿dónde queda el interés superior del niño o niña establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007)?, ¿qué pasa con el artículo 338 en su parte in fine de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), el cual establece que los descansos de maternidad son irrenunciables?, entre otras interrogantes que puedan surgir.
- **Licencia postnatal por paternidad:** Es el caso que la maternidad es una etapa que no involucra sólo a la mujer, sino también al padre, quien cumple

un rol fundamental durante el embarazo y más aún, después de éste, ya que tanto la madre como el bebé requieren de la compañía, apoyo y cuidados del padre, es por ello, que el Legislador consagró en el artículo 339 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), que todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce (14) días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad que tenga la competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. De manera que, el delegado de prevención que tenga que ejercer sus funciones de manera ininterrumpida y se le presenta la bendición de ser padre, ante esto, es necesario volver a formularse las siguientes preguntas: ¿dónde queda el interés superior del niño o niña establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007)?, ¿Dónde queda la protección a la familia establecido en el artículo 75 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela?.

- **Comparecencia para atender convocatorias, llamados a citaciones y notificaciones de los órganos y entes del Poder Público:** En estas situaciones, el delegado o delegada de prevención, ya sea el procedimiento judicial o administrativo en la cual se encuentre incurso, tiene derecho al debido proceso. Asimismo, el artículo 29 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981), preceptúa que *“Los administrados estarán obligados a comparecer a las oficinas públicas cuando sean requeridos, previa notificación hecha por los funcionarios competentes para la tramitación de los asuntos en los cuales aquéllos tengan interés”*. En tal sentido, si constituye un derecho que tiene toda persona al debido proceso y un deber el de comparecer cuando sea requerido, ¿el delegado o delegada al pasar por alto tales convocatorias, llamados a citaciones y notificaciones de los órganos y entes del Poder Público, no estaría de alguna manera cercenando

el mismo su propio derecho y a su vez, incumpliendo con obligaciones que la Ley le impone, en aquellos procedimientos en los cuales él o ella guarda interés?

- **Licencia otorgada por el patrono o patrona en atención al artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT:** Sobre este particular, las reflexiones que pudieran surgir, se encuentran estrechamente vinculadas con las reflexiones explanadas ut-supra, ya que tal artículo se refiere a las licencias o permisos para la protección de la salud, en el sentido que la trabajadora durante su embarazo, tiene derecho a disfrutar de un (01) día o dos (02) medios días cada mes para su atención médica, estableciendo igualmente el mencionado artículo que, a los fines de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, se concede el derecho a la madre o al padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un (01) día de licencia o permiso remunerado cada mes para asistir al centro asistencial pediátrico, pero para que los padres puedan disfrutar de la mencionada licencia, deberán presentar mensualmente ante el patrono o patrona, un certificado de consulta de control de salud, expedido por el centro de salud.
- **Demás permisos convencionales u otros otorgados por el patrono o patrona:** A consideración de la autora, si se solicita un permiso en el trabajo, es a los fines que el trabajador o trabajadora pueda tener la autorización del empleador o empleadora y poder ausentarse durante la jornada laboral y así disponer del tiempo necesario para realizar alguna diligencia que sea de su interés, entonces sería apropiado reflexionar sobre aquellos casos en los cuales el delegado o delegada de prevención haya acordado con el empleador o empleadora un permiso para el cuidado del cónyuge, o de algún ascendiente o descendiente hasta el primer grado de consanguinidad, de conformidad con el artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), o bien, que haya solicitado un permiso para acudir a la

cita del pasaporte, en fin, cualquier otro permiso que solicite el delegado o delegada de prevención, de manera que, ante estas situaciones ¿sigue prevaleciendo el interés colectivo sobre el interés individual?

- **Medidas cautelares de separación del cargo:** El artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, consagra textualmente lo siguiente:

Cuando un trabajador o trabajadora haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro u otros trabajadores o trabajadoras, del patrono o patrona o de sus representantes, y que pueda constituir un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, el patrono o patrona podrá separar de manera excepcional al trabajador o trabajadora que se trate por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario o funcionaria del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido. Mientras dure la separación del puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales

Expuesto lo anterior, habría que reflexionar, si aquel delegado o delegada de prevención al que se le haya impuesto la medida cautelar de separación del cargo ¿cómo podría ejercer sus atribuciones y facultades en esa situación?

Ahora bien, en la realidad hay quienes han planteado ante la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla”, la problemática de la ausencia temporal del delegado de prevención. Tal es el caso de Coca-Cola Femsa de Venezuela, S.A., que en fecha 19 de noviembre del año 2013, su representación consignó escrito ante la mencionada Dependencia Administrativa Estadal, mediante el cual planteó la situación de unos trabajadores que teniendo la medida cautelar de separación del

cargo, se habían postulado en el proceso de elección de delegados de prevención, resultando electos (Ver Anexo 1), así como el caso de la entidad de trabajo Transporte Disconvalca, C.A., cuyo representante consignó escrito ante dicha GERESAT en fecha 18 de abril del año 2013, indicando que el delegado de prevención, había sido detenido por las autoridades policiales, dictándole el Tribunal de la causa, privación judicial preventiva de libertad, pero que sin embargo, no se le había dictado sentencia firme, y que debido a tal situación, el delegado de prevención no había podido presentarse en su sitio de trabajo, motivo por el cual no se había podido realizar la reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral (Ver Anexo 2).

Al respecto, el autor Mendoza (2012), hace referencia que tal disposición lleva consigo dos (02) consideraciones: a) El delegado de prevención sólo se elige para ejercer el cargo principal, sin que la LOPCYMAT hubiere establecido la figura de la elección de suplente para ejecutar funciones durante las vacantes temporales; y b) La continuidad en el ejercicio de sus funciones como delegado de prevención en los supuestos de suspensión de la relación de trabajo no implica que pueda presentarse en la empresa o actuar ante las autoridades con tal carácter, pues la suspensión tiene efectos globales que afectando lo principal (el cargo que ejerce como trabajador) afecta inexorablemente lo accesorio (el cargo de delegado de prevención).

Cabe destacar, que el mismo autor en años anteriores (2009), había manifestado tal criterio, indicando que la Ley Orgánica del Trabajo establece que la suspensión de la relación de trabajo no pondrá fin a la vinculación jurídica existente entre el empleador y el trabajador o trabajadora (artículo 93), y que mientras dure tal suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado a prestar sus servicios ni el empleador a pagar el salario (artículo 95 ejusdem), siendo que actualmente, dicho espíritu y propósito del Legislador se encuentra igualmente inserto en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), en sus artículos 71 y 73.

Siguiendo el mismo orden de ideas, el mencionado autor, indicó en esa oportunidad que el trabajador, durante el tiempo de la suspensión no se encuentra obligado a prestar sus servicios al empleador, pero tiene derecho a continuar disfrutando de los beneficios que derivan de la relación de trabajo, pero que si bien, al no tener la obligación el trabajador o trabajadora a prestar sus servicios queda también relevado a ejercer sus funciones como delegado o delegada de prevención, no es menos cierto que la relación de trabajo no se ha extinguido, y por tanto una vez cesada la causa de suspensión se podrá reincorporar al trabajo con lo que ello implica.

Por su parte el artículo 14 de la propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención, se refiere a las ausencias absolutas de los delegados y delegadas de prevención, señalando entre otras, las siguientes:

- La muerte.
- La gran discapacidad, debidamente certificada.
- La discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, debidamente certificada.
- Discapacidad absoluta y temporal, que amerite un reposo superior a un año.
- La renuncia voluntaria como trabajador o trabajadora.
- La renuncia voluntaria a su condición como Delegado o Delegada de Prevención.
- El cumplimiento del servicio militar obligatorio.
- El despido justificado del Delegado o Delegada de Prevención, debidamente autorizado por el Inspector o Inspectora del Trabajo.
- Revocatoria como Delegado o Delegada de Prevención.
- Pérdida de la condición como Delegado o Delegada de Prevención.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención, se procederá a elegir a un

nuevo delegado o delegada de prevención quien durará dos (02) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales, lo cual para la autora es una vía de solución ante la ausencia absoluta del delegado o delegada de prevención, pero hay que tener en cuenta que entre los supuestos establecidos de ausencia absoluta contempladas en el artículo 14 de la mencionada propuesta de Reglamento, se encuentran las discapacidades, es decir, lo que se infiere que por tratarse de circunstancias de salud, el delegado o delegada de prevención debió cumplir reposo médico, presentándose nuevamente el panorama de la ausencia del delegado de prevención por suspensión de la relación de trabajo.

2.2.7.- Anteproyecto de Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral

Dado que una de las competencias del INPSASEL, establecida en el numeral 4 del artículo 18 de la LOPCYMAT en concordancia con lo preceptuado en el numeral 4 del artículo 16 de su Reglamento Parcial, es la de proponer los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, es el caso que en el año 2009, se elaboró el anteproyecto de norma técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cual aún no ha sido aprobado, pero tiene por objeto el de establecer los lineamientos para la constitución, organización y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Laboral que garanticen y ofrezcan formas de participación activa y protagónica a los trabajadores y trabajadoras convirtiéndose en un espacio permanente y coherente para el diálogo y el debate, de igual modo, para la construcción colectiva de soluciones en la materia de seguridad y salud en el trabajo.

Vale mencionar que tal Comité está integrado 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, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 46 de la LOPCYMAT en concordancia con el artículo 67 de su Reglamento Parcial, señalando en el artículo 51 del

anteproyecto de la norma técnica bajo estudio, como ausencias temporales de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral, las siguientes:

- Vacaciones.
- Reposo médico debidamente certificado.
- Descanso prenatal y postnatal.
- Permiso por paternidad.
- Comparecencia para atender llamado de los órganos, oficiales, judiciales o administrativos, debidamente certificado.
- Motivos de fuerza mayor regulados en el Estatuto Interno del comité.
- Licencia otorgada por el patrono o patrona en atención al artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

Sin embargo, pese a los supuestos establecidos en el mencionado anteproyecto de norma técnica, no se hace mención alguna en cuanto a la regulación ante la ausencia temporal del delegado o delegada de prevención.

El artículo 52 del anteproyecto de norma técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral, se refiere a las ausencias absolutas, estableciendo las mismas situaciones indicadas en el artículo 14 de la propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención, analizado ut-supra. Sin embargo, observa la investigadora que la solución plasmada en el proyecto de norma técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral es totalmente distinta a la indicada en la propuesta de Reglamento de Delegado de Prevención, ya que tal como se mencionó anteriormente, en dicha propuesta de Reglamento se establece que se procederá a elegir a un nuevo delegado o delegada de prevención quien durará dos (02) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales, indicándose en el artículo 53 del anteproyecto de la norma técnica sub-examine, que en caso de ausencia de alguno de los delegados o delegadas de prevención, debe ser sustituido definitivamente por el candidato o candidata que ocupó la posición inmediata inferior en las elecciones y de no aceptar

tal designación, se procederá a convocar al candidato siguiente con mejor votación, estableciéndose a su vez, que el delegado o delegada de prevención sustituido culminará el período para el que fue elegido su antecesor.

Una vez apreciado el contenido tanto de la propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención como del anteproyecto de la norma técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral, se plasma la siguiente tabla a los fines de obtener una mayor comprensión respecto a lo que establece uno y otro, en cuanto a las ausencias de los delegados y delegadas de prevención:

Cuadro Nro.- 7: Comparación entre la Propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención y el Anteproyecto de la Norma Técnica del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Tipo de Ausencia	Aspecto de comparación	Propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención	Anteproyecto de la Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral
Absoluta	Regulación	<p>No se hace referencia alguna a las ausencias temporales del delegado de prevención, por cuanto a través del artículo 13 se reconoce el ejercicio de sus atribuciones y facultades de manera continua, permanente e ininterrumpida aún en las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones. - Reposo médico. - Licencia prenatal y postnatal por maternidad. - Licencia postnatal por paternidad. - Comparecencia para atender convocatorias, llamados, citaciones y notificaciones de los órganos y entes del Poder Público. - Licencia otorgada por el patrono o patrona en atención al artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT. - Permisos convencionales u otros otorgados por el patrono o patrona, que no excedan de seis (06) meses. - Las medidas cautelares de separación del cargo. - Las demás establecidas en las Normas Técnicas. 	<p>No se hace referencia a regulación alguna en caso de ausencia temporal del delegado de prevención, aún cuando en el artículo 51, establece los supuestos de tal ausencia de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral, siendo los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones. - Reposo médico debidamente certificado. - Descanso prenatal y postnatal. - Permiso por paternidad. - Comparecencia para atender llamado de los órganos, oficiales, judiciales o administrativos, debidamente certificado. - Motivos de fuerza mayor regulados en el Estatuto Interno del comité. - Licencia otorgada por el patrono o patrona en atención al artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.
	Supuestos de hecho	<ul style="list-style-type: none"> -La muerte. -La gran discapacidad, debidamente certificada. -La discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, debidamente certificada. -Discapacidad absoluta y temporal, que amerite un reposo superior a un año. -La renuncia voluntaria como trabajador o trabajadora. -La renuncia voluntaria a su condición como Delegado o Delegada de Prevención. -El cumplimiento del servicio militar obligatorio. -El despido justificado del Delegado o Delegada de Prevención, debidamente autorizado por el Inspector o Inspectora del Trabajo. -Revocatoria como Delegado o Delegada de Prevención. -Pérdida de la condición como Delegado o Delegada de Prevención. (Artículo 14). 	<ul style="list-style-type: none"> -La muerte. -La gran discapacidad, debidamente certificada. -La discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, debidamente certificada. -Discapacidad absoluta y temporal, que amerite un reposo superior a un año. -La renuncia voluntaria como trabajador o trabajadora. -La renuncia voluntaria a su condición como Delegado o Delegada de Prevención. -El cumplimiento del servicio militar obligatorio. -El despido justificado del Delegado o Delegada de Prevención, debidamente autorizado por el Inspector o Inspectora del Trabajo. -Revocatoria como Delegado o Delegada de Prevención. -Pérdida de la condición como Delegado o Delegada de Prevención. (Artículo 52).
	Sustitución	<p>Se procederá a elegir a un nuevo delegado de prevención (Artículo 17).</p>	<p>Debe ser sustituido definitivamente por el candidato (a) que ocupó la posición inmediata inferior en las elecciones. De no aceptar tal asignación, se procederá a convocar al candidato (a) siguiente con mayor votación (Artículo 53).</p>
	Período de la sustitución	<p>Dos (02) años en sus funciones pudiendo ser reelecto por períodos iguales (Artículo 17).</p>	<p>El delegado (a) de prevención sustituto (a), culminará el período para el que fue elegido su antecesor (Artículo 53).</p>

Fuente: Avilán (2015), a partir de la Propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención y del Anteproyecto de la Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral

En tal sentido, de aprobarse algún día tales herramientas jurídicas, previo a ello, es importante revisar el contenido de las mencionadas disposiciones, a los fines de evitar la materialización de un conflicto de concurrencia, pero en caso de que se pase por alto dicha incongruencia, a consideración de la autora, deberá aplicarse lo establecido en el artículo 7 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), ya que contempla la solución ante tales conflictos, en los siguientes términos:

Artículo 7°: Conflictos de concurrencia: En caso de conflicto entre normas constitucionales, legales, reglamentarias y demás derivadas del Estado, regirán, junto con el principio de favor, los de jerarquía, especialidad y temporalidad. Cuando las normas en conflicto ostenten idéntica jerarquía, privará aquella que más favorezca al trabajador, salvo que alguna revista carácter de orden público estricto, caso en el cual prevalecerá ésta.

Si el conflicto se planteara entre normas contenidas en convenciones colectivas, contratos de trabajo, reglamentos internos, usos y costumbres y cualquiera otra de naturaleza análoga; así como entre éstas y aquellas normas derivadas del Estado, salvo aquellas revestidas de orden público estricto, será aplicada la más favorable al trabajador o trabajadora.

2.3.- Bases Legales

Además de los aspectos legales anteriormente reseñados, referentes a las competencias del INPSASEL, en el cual se desarrolló en gran parte lo regulado por la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, en esta parte se considera un conjunto de Convenios Internacionales, leyes, normas y/o reglamentos que regulan las relaciones que se dan entre las personas naturales y/o jurídicas a nivel social, político y económico; y que guardan relación con el tema investigado. A continuación, se presenta el basamento jurídico en cuestión:

2.3.1.- C155 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981)

La ratificación de dicho Convenio por Venezuela fue registrada el 25 de Junio del año 1984.

El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (1981), establece que los Gobiernos deberán formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Además en varios de sus artículos, se puede apreciar cómo se reconoce con base internacional la representación de los trabajadores, de lo cual se desprende la figura de Delegado de Prevención que hoy en día establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

2.3.2.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Teniendo en cuenta que una Constitución es la ley fundamental de un Estado que define el régimen básico de los derechos y libertades de los ciudadanos y ciudadanas y los poderes e instituciones de la organización política, resulta interesante apreciar como nuestra Carta Magna tiene incorporado algunos artículos que de alguna manera se encuentran relacionados con la materia de seguridad y salud en el trabajo, los cuales van desde Derechos Civiles hasta Derechos Sociales y de las Familias. Así pues, entre los derechos individuales se encuentra principalmente el derecho a la vida de todas las personas, tal como se expresa en el artículo 43 contenido en el Título III “De los derechos humanos y garantías, y de los deberes”, Capítulo III De los Derechos Civiles:

El derecho a la vida es inviolable. Ninguna ley podrá establecer la pena de muerte, ni autoridad alguna aplicarla. El Estado será responsable de la vida las personas que se encuentren privadas de su libertad, prestando el servicio militar o civil, o sometidas a su autoridad en cualquier otra forma.

Del artículo anteriormente transcrito, lo que hay que destacar para la presente investigación es el encabezamiento del mismo, referido a que “El derecho a la vida es inviolable”, por lo tanto, debe considerarse como el presupuesto básico y fundamental del que depende la existencia y perfeccionamiento de los restantes derechos

reconocidos en el texto constitucional, especialmente por ser estimado como el fundamento esencial para el disfrute y ejercicio de los demás derechos. Con ello, a su vez, se refuerza el deber del Estado, como garante del bien común, para garantizar la inviolabilidad de la vida de todos los seres humanos en su territorio, el cual en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, se ve reflejado al establecer las normas jurídicas dirigidas para que los empleadores y empleadoras, garanticen condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, resguardando así, la vida del trabajador y trabajadora.

Ahora bien, entre los “Derechos Sociales y de las Familias”, contenido en el Capítulo V, se establece que el Estado ofrecerá protección a las familias en aspectos de seguridad e integridad física y moral, lo cual se desprende del encabezamiento del artículo 75, en los siguientes términos, a saber:

El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derecho y deberes, la solidaridad, el esfuerzo en común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El Estado garantizará protección a la madre, al padre o quienes ejerzan la jefatura de la familia.

Del artículo 75 de la Carta Magna, se puede observar que se asoma ligeramente una definición de familia: "(...) asociación natural de la sociedad y (...) el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas", el cual alude básicamente a la unión de varias personas que emerge en sí de la sociedad y que tiene como objetivo común el hecho de crecer en diversos ámbitos como lo son: el educativo, laboral, material, recreativo y cultural, sólo por mencionar algunos, siendo el Estado que se arroga la alta responsabilidad de atender y proteger la familia, a sus integrantes, en todas sus etapas y necesidades.

Partiendo del carácter constitucional que se le da a la familia y la importancia para el Estado en proteger y atender esa asociación natural de la sociedad, el Legislador incorporó en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal concepto. Es así como en la LOPCYMAT, se pueden apreciar varios artículos que hacen alusión a la familia, entre ellos destaca el artículo 11 referido a los aspectos que debe contener la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, especificando en su numeral 3, lo atinente a la formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.

En el mismo orden de ideas, el artículo 40 numeral 3 de la LOPCYMAT, toma en cuenta la salud de la familia, al establecer entre las funciones del Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo, el hecho de identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia, lo cual se encuentra en sintonía con lo establecido en el artículo 111 ejusdem, al indicar que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo velarán por el desarrollo de programas para la recreación y turismo social, como medio para fortalecer e incrementar la calidad de vida, la productividad, la integración familiar y el bienestar social.

El artículo 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por su parte, hace referencia a que la salud es un derecho social fundamental y abarca a todos los ciudadanos, cuyo texto se encuentra redactado de la siguiente manera:

La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizara como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollara políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y acceso a los servicios. Todas las

personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

De acuerdo a la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (1948), se define la salud como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*”. En tal sentido, en busca de garantizar ese triple bienestar del ser humano, el Estado asume tal obligación como parte del derecho a la vida, por ende, entre sus políticas se encuentra la que rige en materia seguridad y salud en el trabajo, la cual es ejecutada a través del INPSASEL, tal como lo establece el artículo 18 numeral 1 de la LOPCYMAT en concordancia con lo preceptuado en el artículo 16 numeral 1 del RPLOPCYMAT, política destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, de acuerdo a lo consagrado en el artículo 10 de la LOPCYMAT.

Por su parte, el Artículo 87 de la Carta Magna, especifica que todas las personas tienen derecho al trabajo y que todo patrono o patrona debe garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salud y ambiente de trabajo adecuado, en los siguientes términos:

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.

Este precepto constitucional establece varios aspectos, en cuanto al tema que alude a la seguridad y salud en el trabajo. El primero de ellos es: El derecho de todos los trabajadores y trabajadoras de ejecutar su labor en un puesto de trabajo en condiciones de seguridad y ambiente adecuado (un puesto de trabajo digno y acorde a sus capacidades físicas y mentales). El segundo aspecto, es la obligación de hacer, lo que establece la Constitución, al patrono o patrona, que debe garantizar las condiciones en la cual se presta el servicio, y el tercero, es que el Estado creará instituciones que vigilarán el cumplimiento del deber que establece el precepto constitucional al patrono o patrona, y un último aspecto, es que ante el incumplimiento del patrono o patrona de la garantía de las condiciones seguras y de higiene y ambiente de trabajo adecuado, el Estado deberá adoptar medidas para obligar el cumplimiento de esta garantía constitucional por tratarse de la vida y la salud en el trabajo.

A modo de conocimiento general, es relevante indicar que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 16 de febrero del año 2004 con ponencia del Magistrado José Manuel Delgado Ocando, declaró inadmisibile la interpretación del artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, interpuesta por los ciudadanos Froilán Barrios y Plácido Mundaray, en su condición de Secretario Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y Director de la Confederación de Sindicatos Autónomo, en su orden, debido a que la Sala apreció que con la solicitud de interpretación se procuraba un pronunciamiento que escapa al plano de la constitucionalidad, y que guardaba relación con el objeto principal de una controversia que podía cursar ante otra instancia judicial.

Mientras que el Artículo 89, impone la protección al trabajo, estableciendo igualmente, que el Estado participará con el fin de mejorar las condiciones en las cuales se ejecutan y desarrollan las actividades de los trabajadores y trabajadoras, a saber:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 3. Cuando hubiere dudas acerca de las aplicaciones o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará las más favorables al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. 4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta constitución es nulo o no genera efecto alguno.

Con respecto a este artículo, la autora considera que el trabajo al ser catalogado como un hecho social, es con el ánimo de diferenciarlo del acto de comercio, en el sentido que el contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades no implica bajo ninguna circunstancia la venta de la capacidad o fuerza de trabajo por parte del trabajador o trabajadora al patrono o patrona, sino por el contrario, el trabajo es el medio adecuado para el desarrollo de las facultades físicas y mentales del trabajador y trabajadora que redundan en prosperidad y mejor calidad de vida, de modo tal, que goza del principio proteccionista del Estado, y en virtud a ello, se desprende del artículo bajo estudio, una serie de principios que deben imperar en toda relación de trabajo.

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

Esta Ley tiene el fin de regular las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos protagónicos de los procesos sociales de educación y trabajo, consagrándose de esta manera el derecho al trabajo y el deber de trabajar de las personas de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, bajo condiciones de seguridad y medio ambiente de trabajo adecuados.

En el Título I sobre las “Normas y Principios Constitucionales”, Capítulo V “De las Personas en el Derecho del Trabajo”, artículo 44 se establece la participación en salud y seguridad en los siguientes términos:

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.

Esta es una disposición nueva que consagra la LOTTT, la cual recalca dos (02) figuras reguladas en la Ley especial en la materia (LOPCYMAT): los Delegados y Delegadas de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, dos (02) ejes importantes de la Gestión Básica de Seguridad y Salud en el Trabajo. En lo que concierne a los Delegados y Delegadas de Prevención, quienes son los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo, el artículo sub-examine, impone la obligación para los patronos o patronas de garantizarles que éstos, tengan las facilidades para que puedan dar cumplimiento a sus funciones, las cuales se encuentran detalladas como atribuciones y facultades en los artículos 42 y 43 de la LOPCYMAT en concordancia directa con el artículo 50 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley; mientras que en cuanto al Comité de Seguridad y Salud Laboral, la obligación de los patronos o patronas esta enfocada a garantizar la participación de todos sus integrantes y que sus recomendaciones sean

asumidas por la entidad de trabajo, ello debido a que el Comité de Seguridad y Salud Laboral, es el 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, tal como lo consagra el artículo 46 de la LOPCYMAT en concordancia con el artículo 67 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley.

Ahora bien, en otro orden de ideas, la regulación de la suspensión de la relación de trabajo se encuentra establecida en el Título II “De la Relación de Trabajo”, Capítulo IV, comprendido desde el artículo 71 al artículo 75, a saber:

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

La suspensión de la relación laboral, implica la cesación temporal de la actividad laboral del trabajador o trabajadora por una causa legalmente admitida, sin que ello signifique la terminación del contrato de trabajo, siendo ello de gran importancia para el Derecho del Trabajo, ya que obedece al deseo de reforzar la estabilidad laboral en el empleo del trabajador o trabajadora. En ese sentido, la suspensión siempre implica la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes de la relación jurídica, es decir, entraña siempre la idea de temporalidad, toda vez que cesada la causa determinante de la suspensión, la relación vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación anterior con las consecuencias que van ligadas a su existencia. Por este motivo la suspensión se opone a la extinción del contrato, que implica el cese definitivo de la relación laboral.

Por su parte el artículo 72, establece los diversos supuestos de la suspensión de la relación de trabajo:

Artículo 72. La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

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

Del artículo antes explanado, se desprende las diversas causas por las cuales se puede suspender la relación de trabajo. De modo que, el Delegado o Delegada de Prevención, dado que su condición principal es la de ser un trabajador o trabajadora, puede que en algún momento de la relación de trabajo se encuentre incurso en algunas de ellas. Ahora bien, hay otras causales de suspensión de la relación de trabajo tipificadas en el texto legal, tal es el caso, cuando un trabajador o trabajadora haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro u otros

trabajadores o trabajadoras, del patrono o patrona o de sus representantes, y que de alguna manera pueda constituir un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, por medio del artículo 423 de la LOTTT, se permite legalmente al patrono o patrona, poder separar de manera excepcional al trabajador o trabajadora por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario o funcionaria del trabajo competente, la autorización legal para mantener esa separación hasta que se resuelva la calificación de despido, pero mientras dure la separación del trabajador o trabajadora del puesto de trabajo, tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.

Los efectos de la suspensión de la relación de trabajo se encuentran preceptuados en el artículo 73, de la siguiente manera:

Artículo 73. Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario.

En los casos de los literales a) y b) del artículo anterior, el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. En caso que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado o afiliada a la seguridad social por responsabilidad del patrono o de la patrona, éste o ésta pagará la totalidad del salario.

El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador o trabajadora.

El patrono o la patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a:

- a) La dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, en cuanto fuera procedente.
- b) Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.
- c) Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas.

d) Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley.

e) Prohibición de despido, traslado o desmejora.

Como se puede observar, el mencionado artículo contempla varios efectos respecto a la suspensión de la relación de trabajo, recayendo parte de los mismos en los efectos principales del contrato de trabajo, como lo son: la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador o trabajadora y el pago de la remuneración por parte del patrono.

En el mismo orden de ideas, dispone la LOTTT, a diferencia de la LOT de 1997 derogada, lo siguiente:

- Que en los casos de enfermedad o accidentes ocupacionales o no, el patrono pagará al trabajador la diferencia ente su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social; es decir, deben recibir por parte del patrono el 33,33 % del salario, por cuanto la indemnización por parte del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, es del 66,66 %.
- El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador.

Durante el tiempo de la suspensión, el patrono deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a dotación de vivienda y alimentación del trabajador, cotizaciones del Sistema de Seguridad Social, obligaciones convenidas en materia de convenciones colectivas de trabajo, en los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de la LOTTT y, finalmente, la prohibición de despido, traslado o mejora.

Cabe destacar que la LOPCYMAT, ya contemplaba en su artículo 101 que a todos los efectos, la antigüedad del trabajador o trabajadora comprenderá, en caso de los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, el tiempo que dure la

discapacidad temporal, reiterando el artículo 86 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley, que en caso de suspensión de la relación de trabajo a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, el tiempo que dure la discapacidad temporal se computará para el cálculo de la prestación de antigüedad.

Por su parte, el artículo 74, preceptúa la protección durante la suspensión, en el sentido, que durante la misma, el patrono o patrona no podrá despedir, trasladar ni desmejorar en sus condiciones, al trabajador o trabajadora afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento de calificación de faltas establecido en la Ley. Igualmente consagra, que si por necesidades el patrono o la patrona, tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador o trabajadora será reintegrado a su puesto de trabajo al cesar la suspensión.

Cesada la suspensión, la reincorporación al trabajo se encuentra regulada en el artículo 75 de la siguiente manera:

Artículo 75. Cesada la suspensión, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo que:

- a) Por circunstancias de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o accidente o enfermedad común, resultare discapacitado o discapacitada para desempeñar las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- b) Otros casos especiales.

En estos casos el trabajador o la trabajadora será reubicado o reubicada por el patrono o patrona en un puesto de trabajo adecuado a la nueva situación.

El artículo bajo estudio, consagra la consecuencia inmediata del cese de la suspensión de la relación de trabajo, consistiendo la misma, en que el trabajador o trabajadora continua prestando sus servicios en las mismas condiciones que existían

para el momento que inició la suspensión, guardando conexión directa con lo preceptuado en el artículo 53 numeral 9 de la LOPCYMAT, estableciendo ciertas situaciones excepcionales, como es el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que a consecuencia de un accidente o enfermedad, se ya sean comunes u ocupacionales, les genere una discapacidad para desempeñar las funciones inherentes a su cargo, disposición jurídica que guarda estrecha relación con el artículo 53 numeral 9 de la LOPCYMAT, el cual establece como uno de los derechos de los trabajadores y trabajadoras el ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral, cuya vulneración por parte del empleador o empleadora puede implicarle el hecho de encontrarse incurso en una infracción muy grave contemplada en el artículo 120 numeral 16 de la LOPCYMAT, que impone una multa de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias por cada trabajador expuesto.

2.3.4.- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005)

El objeto de esta Ley, regulado en ocho (8) numerales del artículo 1, consiste en establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Así mismo, regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Igualmente, establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa y regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

El Título IV “De los derechos y deberes”, Capítulo I Deberes y Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras, artículo 53 y artículo 54, establece cada uno de los derechos que tienen a los fines de desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuados, pero así mismo, se establece la obligación a la cual están sujetos los trabajadores y trabajadoras en el marco de la seguridad y salud en el trabajo.

Título V “De la higiene, la seguridad y la ergonomía”, artículo 59 y siguientes establecen las disposiciones en que debe desarrollarse el trabajo seguro; es por ello, que se exige un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe ser diseñado e implementado según los procesos de la entidad de trabajo.

Seguido de esto, el Título VI “Accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales”, Capítulo I “Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales”, artículo 69 y siguientes define los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y establecen la responsabilidad del empleador y la empleadora en caso de enfermedades de carácter progresivo.

En cuanto a instancias de consulta y participación en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece entre ellos, los Delegados de Prevención y los Comité de Seguridad y Salud Laboral, regulado por los siguientes artículos:

De los delegados o delegadas de prevención, cita el artículo 41 que:

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

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

1. Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
2. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.
3. De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.
4. De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción.

Como se puede apreciar, en tal artículo se abarcan dos (02) aspectos. En el primero se hace alusión a la elección de los delegados o delegadas de prevención, indicando que son los trabajadores y trabajadoras que elegirán a sus delegados, siendo estos sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y si bien se establece que la LOPCYMAT, su Reglamento y la convenciones colectivas de trabajo, indicarán los mecanismos democráticos para el proceso de elección, es el Reglamento Parcial de la mencionada Ley que hace referencia a ello, no teniendo conocimiento la autora si hasta el presente hay alguna convención colectiva, que tenga incluido en sus cláusulas los mecanismos de elección del delegado o delegada de prevención.

Mientras, que el segundo aspecto radica en el número mínimo de delegados o delegadas de prevención que se debe elegir en un centro de trabajo, sin menoscabo que pueda elegirse un número mayor al establecido, teniendo en cuenta aspectos tales como: la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo.

De las atribuciones del delegado o delegada de prevención, el artículo 42 preceptúa las siguientes:

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.

A modo de comentario respecto al artículo que antecede, se puede apreciar que el Comité de Seguridad y Salud Laboral, no sólo está conformado por los representantes del empleador, sino también por los delegados o delegadas de prevención, al igual que éstos últimos tienen una atribución de ser receptores de denuncias, pero en lo atinente a la materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que las denuncias que hagan los trabajadores y trabajadoras desde el aspecto socioeconómico no corresponde tramitarlas a los delegados de prevención. Asimismo, como la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todos, debe

existir un trabajo en conjunto con los empleadores o empleadoras, así como también con los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales, cada quien desarrollando su labor de prevención desde su óptica pero todos con un objetivo en común.

En cuanto a las facultades del delegado o delegada de prevención, el artículo 43 señala que 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.

Asimismo, finaliza el artículo refiriéndose a que 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 cuanto a la protección y garantías del delegado o delegada de prevención, el Artículo 44 señala:

El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.

A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará a los empleadores o empleadoras interesados, el propósito de los trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención. La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación. La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo.

El delegado o delegada de prevención durará dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad

Laborales. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones.

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.

El empleador o empleadora deberá proporcionar a los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, debe facilitar la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación debe ser facilitada por el empleador o empleadora por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia y la misma deberá adecuarse a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena.

El artículo plasmado ut-supra es algo extenso, debido a que regula aspectos de relevancia en relación al delegado o delegada de prevención. Así pues, contempla la inamovilidad especial del delegado o delegada de prevención desde el momento de su elección hasta tres (03) meses después que venza su período, por lo tanto ningún empleador o empleadora podrá despedir, desmejorar o trasladar a un delegado o delegada de prevención, sin la calificación previa por parte del Inspector del Trabajo. Además, resulta diáfana que la inamovilidad no la adquiere el delegado o delegada de prevención desde el momento de su registro ante el INPSASEL, por cuanto tal trámite es una mera formalidad de una condición ya adquirida desde el mismo

momento de la manifestación de voluntad de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de elección.

En caso que el empleador o empleadora viole la inamovilidad del delegado o delegada de prevención, estaría incurriendo en una infracción muy grave de conformidad con el artículo 120 numeral 18 de la LOPCYMAT, y para la apertura del procedimiento administrativo sancionatorio por parte del INPSASEL, se hace necesario contar con la prueba fundamental de ello, es decir, con la Providencia Administrativa emanada por el Inspector del Trabajo competente, por medio del cual haya declarado con lugar la solicitud de reenganche y pago de salarios caídos, ya que es esa instancia administrativa la competente para determinar si hubo o no violación a la inamovilidad de un delegado o delegada de prevención.

Por otro lado, se establece a su vez, una inamovilidad especial para que los trabajadores y trabajadoras tengan protección durante todo el proceso de elección de delegados o delegadas de prevención, la cual se activa con la manifestación de voluntad que realice el colectivo de trabajadores ante el Inspector del Trabajo, de elegir a los delegados de prevención. Cabe destacar que, ese proceso de elección debe llevarse a cabo dentro de los treinta (30) días a partir de la notificación que haga el Inspector del Trabajo al empleador o empleadora, de la voluntad manifestada por el colectivo de trabajadores.

En otro orden de ideas, si bien el Legislador estableció que el delegado o delegada de prevención durará dos (02) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales, ello no aplica en los casos de aquellos delegados o delegadas de prevención que tengan un contrato a tiempo determinado o por obra determinada, motivado a que el contrato:

- **A tiempo determinado:** De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tal contrato

concluye por la expiración del término convenido, el cual no puede ser mayor de un (01) año y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de prórroga.

Sin embargo, en caso de dos (02) prórrogas, el contrato será considerado como un contrato a tiempo indeterminado, salvo que existan razones que justifiquen esas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación de trabajo. Igualmente, se considerará aquellos casos como un contrato a tiempo indeterminado cuando: vencido el término o interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato dentro de los tres (03) meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre la voluntad común de poner fin a la relación de trabajo; y cuando exista la intención por parte del patrono o patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

Cabe destacar que, el contrato a tiempo determinado de conformidad con lo establecido en el artículo 64 ejusdem, será nulo y el trabajador o trabajadora quedará investido de la estabilidad prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, si se celebra por causas distintas a las que se mencionan a continuación: Cuando lo exija la naturaleza del servicio; cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora; cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio de la República Bolivariana de Venezuela y cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otra.

- **Por obra determinada:** De conformidad con el artículo 63 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tal contrato deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o

trabajadora, y durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra; y terminará cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o patrona. Ahora bien, si dentro de los tres (03) meses siguientes a la terminación de un contrato para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que ha querido obligarse desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

Expuesto lo anterior, se colige, que en los casos que el delegado o delegada de prevención este contratado a tiempo determinado, gozará de la inamovilidad que deriva de tal condición hasta la fecha de vencimiento del contrato, y en caso de haber sido contratado por obra determinada, su inamovilidad durará hasta la culminación de la obra, siempre y cuando no exceda de los dos (02) años y tres (03) meses a los cuales hace alusión el artículo 44 de la LOPCYMAT.

Siguiendo en sintonía con el análisis sobre el tiempo de duración de las funciones del delegado o delegada de prevención que en fecha 16 de abril del año 2008, la Consultoría Jurídica del INPSASEL emitió dictamen, derivado a una serie de consultas que realizó un Delegado de Prevención de la entidad de trabajo Sidor, C.A. en relación a la figura del delegado o delegada de prevención y a los Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral, entre ellos, solicitando pronunciamiento respecto a lo siguiente: “...*Si es posible que los Delegados electos en su oportunidad continúen en el ejercicio de sus funciones después de vencido el período por el cual fueron electos*”.

Entorno a tal consulta, en el dictamen quedó establecido lo que a continuación se cita:

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. Si por motivos no imputables a los trabajadores o a los Delegados de Prevención que está por vencerse el período –entiéndase obstaculización, amedrentamiento o coacción por parte del empleador o sus representantes, conflictos laborales en que pueda estar inmersa la empresa o centro de trabajo, intervención del Estado a través del proceso de nacionalización como mecanismo para mejorar las condiciones socio-laborales- el nuevo proceso eleccionario no se ha podido llevar a cabo, es política del INPSASEL, **que hasta tanto no resulten electos los nuevos representantes o se reelijan a los que ya están, los Delegados de Prevención que resultaron electos en su oportunidad deberán continuar ejerciendo sus funciones**, logrando así salvaguardar el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a contar con sus representantes en el área de seguridad y salud. (Negrita y subrayado de la autora).

De modo que, según la Consultoría Jurídica del INPSASEL, los delegados o delegadas de prevención cuyo período se encuentra vencido, seguirán desempeñando las funciones que se desprenden de tal condición hasta que se elijan los nuevos delegados o bien, se reelijan a los que ya están, criterio que comparte el autor Mendoza (2009) cuando establece lo siguiente: “(...) *En el supuesto de finalizar el período y no haberse llevado a cabo el proceso eleccionario, continuará en sus funciones con la respectiva inamovilidad hasta tanto sea sustituido por el nuevo delegado de prevención*”. Sin embargo, la autora no es partidaria de ello, por las siguientes razones:

- La LOPCYMAT es muy enfática y deja en claro el tiempo de duración para el desempeño de las funciones como delegado o delegada de prevención.
- Dado que es un proceso que sólo atañe a los trabajadores y trabajadoras, debe reposar primordialmente en ellos, el interés de realizar el proceso de elección de delegados o delegadas de prevención.
- El delegado o delegada de prevención que tenga su período vencido, y culminado los tres (03) meses siguientes de inamovilidad, en caso que el

empleador o empleadora lo despida, desmejore o traslade, no se podrá amparar ante la Inspectoría del Trabajo en atención al artículo 44 de la LOPCYMAT, lo que traerá como consecuencia que posteriormente, el INPSASEL no podrá sancionar al empleador o empleadora de conformidad con el artículo 120 numeral 18 ejusdem, por cuanto legalmente dejó de ser delegado de prevención.

El artículo sub-examine, a su vez, hace alusión a la revocatoria de los delegados o delegadas de prevención, por los mismos trabajadores y trabajadoras, estableciendo los supuestos de hechos en los cuales puede proceder la misma, indicando a su vez que es el Reglamento que desarrollará con más profundidad todo lo relacionado a ello.

Otro de los aspectos resaltantes del artículo bajo estudio, es la obligación del empleador de proporcionar los medios y brindar al delegado de prevención la formación necesaria en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones. En este sentido, en fecha 03 de marzo del año 2009, la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, bajo el Oficio Nro.- 19, emitió criterio e indicó que:

(...) el termino medios doblemente utilizado en el último aparte del mencionado artículo, se dirige a garantizar las facilidades y recursos para el ejercicio de los derechos que asisten a los delegados y delegadas de prevención en el cabal cumplimiento de sus funciones, siempre a favor de todos los trabajadores respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo donde se desenvuelven; por tanto, el empleador estaría obligado a favorecer con su patrocinio toda (sic) el cometido previsto extraído del texto de la norma in comento, debiendo sufragar todos los gastos que de ello se derivan, incluyendo el de transporte y alimentación cuando el delegado de prevención requiera desplazarse a

lugares distintos a su centro de trabajo para participar en los cursos de formación dispuestos, así como el alojamiento cuando deba pernoctar fuera de su hogar en virtud de su participación en los mismos, evitándose así un posible perjuicio económico en el patrimonio de aquellos trabajadores que han sido electos para desempeñar el cargo de delegado prevención (rectius: delegado de prevención), al incurrir en gastos con ocasión de la ejecución de actividades que van en beneficio del colectivo de trabajadores de los centros de trabajo en los cuales prestan sus servicios laborales. (...).

Con respecto a tal criterio, si bien, se considera que el empleador o empleadora debe sufragarle todos los gastos al delegado o delegada de prevención, habría que ver hasta qué proporción, porque de ser así, tampoco se deben causar gastos desmedidos valiéndose de tal condición. Además, el empleador o empleadora, con respecto a la alimentación, puede escudarse en el hecho que el delegado o delegada de prevención, recibe su beneficio de alimentación de conformidad con lo que preceptúa la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras. Aunado a lo expuesto, pese a que la LOPCYMAT contempla la obligación del empleador o empleadora de proporcionar los medios que resulten necesarios para el ejercicio de las funciones del delegado o delegada de prevención, la mencionada Ley, no contempla en ninguna de las infracciones administrativas, el incumplimiento de tal deber, lo que si se establece como una infracción administrativa grave (artículo 119), es cuando el empleador o empleadora no conceda licencia remunerada a los delegados o delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones.

Y otra de las formas de protección para garantizar el ejercicio de las atribuciones y facultades a los delegados o delegadas de prevención, consiste precisamente en que el empleador o empleadora le otorgue licencia remunerada para el tiempo que utilice el delegado o delegada en el desempeño de sus funciones, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Del sigilo profesional del delegado o delegada de prevención, señala el artículo 45:

Al delegado o delegada de prevención le es aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo en lo que se refiere a la 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.

Deber que debe perdurar incluso cuando pierda la investidura de delegado o delegada de prevención. No obstante, tiene a su vez una obligación de denunciar las condiciones inseguras o peligrosas, caso en el cual deberá realizar las denuncias pertinentes.

En cuanto al Comité de Seguridad y Salud Laboral la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, refiere en su artículo 46:

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

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

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

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

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

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

Se desprende de la norma sub-examine, que el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tiene un triple carácter, a saber:

- **Un carácter colegiado:** Lo cual implica que su forma de integración es múltiple, por cuanto lo conforman representantes del empleador o empleadora y representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- **Un carácter paritario:** Debido a que de acuerdo al número de delegados o delegadas de prevención, será el número de los representantes del empleador o empleadora.
- **Un carácter participativo:** Por cuanto está destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Aún cuando, el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo conforman los delegados o delegadas de prevención y los representantes del empleador, ello no obsta para que en las reuniones participen otras personas, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité; pero con la condición que su participación será con voz pero sin voto, siendo las siguientes:

- El personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Trabajadores o trabajadoras de la entidad de trabajo que cuenten con una especial cualificación o información respecto a temas específicos que se debatan en el Comité.
- Profesionales, asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa.

Dentro de este marco, la Consultoría Jurídica del INPSASEL, en fecha 15 de abril del año 2008, emitió Dictamen respecto a las siguientes interrogantes:

- ¿Pueden los asesores de una empresa que sean miembros del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) de la misma, formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de la misma?,
- El asesor de una empresa que sea miembro del SSST al ser parte del Comité y ser representante del patrono ¿podrá sólo participar con derecho a voz pero sin voto?; y
- Un asesor o asesora ¿podrá formar parte de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de varias empresas si las asesora?

Al respecto, la Consultoría Jurídica por medio del Dictamen en cuestión dejó asentado en tres (03) particulares lo que de seguidas se cita:

Primero: del artículo 46 se desprende que si bien no se excluyen explícitamente a los Asesores que pertenecen al SSST de la participación en el comité con voz pero sin voto, dicha exclusión se encuentra implícita en esta norma y en las referentes a las atribuciones, tanto del Servicio como las del Comité, siendo incompatible el desempeñar simultáneamente las funciones concernientes a uno y otro.

De los artículos antes citados y los numerales transcritos se desprende que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo prestados por la empresa, posteriormente serán supervisados y en algunos casos requerirán de la aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, por lo tanto, una misma persona, en este caso un Asesor del SSST, al

ser a la vez parte de los miembros del CSSL, estaría siendo Supervisor y Supervisado, juez y parte con relación a un mismo asunto, y se menoscabarían los caracteres que distinguen a dicho órgano como “paritario y colegiado de participación”, existiendo intromisión por parte de dicho integrante del Servicio en las decisiones y medidas imparciales que debe tomar el Comité. En este mismo orden de ideas, en cuanto a la primera interrogante planteada, esta Consultoría Jurídica reitera la opinión emitida en fecha 24 de marzo de 2008 por este Despacho en los siguientes términos: “... no pueden considerarse representantes del patrono o patrona y por ende no deben formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral los médicos, asesores y cualquier otro profesional especialista en el área de seguridad y salud en el trabajo, que pertenezca al Servicios (sic) de Seguridad y Salud del Trabajo (rectius: Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo) de la misma empresa por cuanto no puede concurrir en una misma persona la función de supervisor y supervisado, es decir, no puede conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral quien está adscrito a los Servicios de Seguridad y Salud del Trabajo”.

Segundo: en cuanto a si el Asesor podría ser parte del CSSL sin derecho a voto, habiéndose aclarado en el punto anterior que el Asesor que pertenece al SSST no puede pertenecer a la vez al Comité, estimamos que este si podría asistir en calidad de invitado a las reuniones del comité que se estimen necesarias, pero sin derecho a voto.

Tercero: Con relación al último planteamiento realizado por la solicitante en cuanto a si un Asesor o Asesora podrá conformar parte de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de varias empresas si las asesor; este punto queda claro con las explicaciones antes expuestas, entendiéndose que aunque asesore a varias empresas, en aquellas **en las que pertenezca al SSST no podrá pertenecer al CSSL.**

Ahora bien, en caso de que se trate de un Asesor ajeno al SSST, este Despacho considera que si podría ser miembro del CSSL, pues no se presentaría la dualidad de funciones y se realizaría conforme a los dispuesto en el artículo 71 numeral 4 del Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (...).

En cuanto a las atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el artículo 47, establece las siguientes, las cuales se explican por sí solas:

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.

De las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el artículo 48, se contempla que en el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:

1. Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
2. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
3. Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.
4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.
5. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus

funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

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

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

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

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada.

De esta manera, se puede observar que el Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene facultades de peso en materia de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto en él convergen facultades de relevancia en lo atinente a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, las cuales comprenden una gama de asesoría, vigilancia, supervisión, entre otros, figurando a su vez, la facultad de aprobación.

Por su parte, el artículo 49 se refiere a la responsabilidad en la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, indicando lo que a continuación se plasma:

1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.
2. Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.
3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores o Inspectoras y Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.

Tal responsabilidad involucra a varios actores sociales, ya que involucra a las partes que derivan de una relación de trabajo, así como al INPASEL, sin embargo, el que puede resultar sancionado por la no constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, es en sí, el empleador o empleadora, ya que está configurado como una infracción muy grave de conformidad con lo establecido en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT.

2.3.5.- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (2008)

Tiene por objeto regular el proceso de desarrollo integral de la pequeña y mediana industria y unidades de propiedad social, por medio de la promoción y financiamiento mediante el uso de sus recursos y de terceros, la ejecución de programas basados en los principios rectores que aseguren la producción, la conservación, el control, la administración, el fomento, la investigación y el aprovechamiento racional, responsable y sustentable de los recursos naturales, teniendo en cuenta los valores sociales, culturales, de intercambio y distribución solidaria.

En su artículo 5, se establece la definición de Pequeña Industria como toda unidad organizada jurídicamente con la finalidad de desarrollar un modelo económico productivo mediante actividades de transformación de materias prima en insumos, en bienes industriales elaborados o semielaborados, dirigidas a satisfacer las necesidades de la comunidad, considerando como parámetros concurrentes para catalogar a una Industria como “Pequeña”, el hecho de que tenga una nómina promedio anual de hasta cincuenta (50) trabajadores y con una facturación anual de hasta cien mil Unidades Tributarias (100.000 UT).

Entre los deberes de la pequeña industria, especificados en el artículo 6, se establece en su numeral 5 el deber de cumplir con las medidas de protección y seguridad industrial.

2.3.6.- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007)

Este reglamento tiene como finalidad desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Por lo tanto, corresponde hacer el enfoque, pero en lo atinente a las normas referidas los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Así pues, en su Capítulo I del Título III, Sección Primera, refiere a los Delegados y Delegadas de Prevención, donde en el artículo 49, establece que:

Los Delegados y Delegadas de Prevención son representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo. Podrán ser elegidos Delegados y Delegadas de Prevención las personas con catorce (14) o más años de edad. El ejercicio de sus atribuciones y facultades está dirigido a la defensa del interés colectivo, especialmente de los derechos humanos laborales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

El Reglamento Parcial de la LOPCYMAT recalca nuevamente el carácter que tienen los delegados o delegadas de prevención, agregando un elemento de relevancia para desempeñar tal condición, y es la edad mínima, indicando que la misma es de catorce (14) años, ello cónsono con la edad mínima establecida en el artículo 96 de la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2015), aún cuando éste último instrumento jurídico contemple ciertas excepciones para que se labore por debajo de la edad mínima establecido.

En su artículo 50, de las atribuciones de los Delegados y Delegadas de Prevención, señala las siguientes:

1. Constituir, conjuntamente con los representantes de los patronos o patronas, 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 las trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o las autoridades competentes.
3. Participar conjuntamente con el patrono o patrona 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 las 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. Asistir y participar en los procesos de formación, capacitación y coordinación convocados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o el Instituto Nacional Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
7. Recibir las comunicaciones de los trabajadores y las trabajadoras cuando ejerzan su derecho a rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo para proteger su seguridad y salud laboral, de conformidad con el numeral 5 del artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
8. Presentar informe sobre las actividades realizadas en el ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En la disposición jurídica sub-examine, se recoge las atribuciones contempladas en el artículo 42 de la LOPCYMAT, previamente analizadas, anexionando lo concerniente a la asistencia y participación en los procesos de formación, capacitación y coordinación que sean convocados por el Ministerio del ramo, o bien por el INPSASEL; así como la de recibir las comunicaciones que emitan los trabajadores y trabajadoras cuando ejerzan su derecho contemplado en el artículo 53 numeral 5 de la LOPCYMAT, por ende, a consideración de la autora, salvo una mejor opinión, el delegado o delegada de prevención no tiene la atribución ni facultad de paralizar procesos productivos con motivo a peligro inminente, ya que ese es un

derecho que le asiste únicamente al trabajador o trabajadora el hecho de rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo, cuando basándose en su formación y experiencia, tenga los motivos suficientemente razonables para creer que exista un peligro inminente para su salud o para su vida, quien al tomar tal medida, goza de una protección especial como es el hecho que no se considerará abandono de trabajo, no se suspenderá la relación de trabajo, el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y el tiempo que dure la interrupción, se computará a la antigüedad del trabajador o trabajadora, y tan es así que si el empleador o empleadora impide u obstaculiza el ejercicio de tal derecho, se configura como una infracción muy grave de conformidad con lo establecido en el artículo 120 numeral 15 de la LOPCYMAT.

Asimismo, anexiona la atribución de presentar informe sobre las actividades realizadas en el ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el INPSASEL, el cual debe ser remitido mensualmente de conformidad con lo establecido el artículo 52 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, artículo que a su vez establece toda la información que debe contener tal informe. Es menester mencionar, que al menos en la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla”, dicho informe sólo se recibe en caso que expresamente haya sido requerido de oficio, o sea solicitado, por los funcionarios y/o funcionarias in situ, al desarrollar una actuación en las entidades de trabajo.

Ahora bien, el artículo 51, establece el derecho que tienen los delegados y delegadas de prevención de solicitar información concerniente sobre la seguridad y salud en el trabajo y condiciones, establecido de la siguiente manera:

Los Delegados y Delegadas de Prevención tienen derecho a solicitar al patrono o patrona, así como a las personas u órganos responsables de las actividades de seguridad y salud en el trabajo del centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas, cualquier información, documentación e informes relacionados con las condiciones y medio

ambiente de trabajo y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras. Éstos están obligados a suministrarles dentro de los quince (15) días hábiles siguientes la información requerida, salvo que se trate de una situación que amenace o viole de forma grave los derechos humanos, la integridad personal o la vida de los trabajadores y las trabajadoras o de un accidente o enfermedad, caso en el cual deberá entregarse la información de forma inmediata.

Cuando se trate de información, documentos o informes relacionados con las condiciones de salud de los trabajadores y las trabajadoras, o de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento, los Delegados y Delegadas de Prevención deberán guardar la más estricta confidencialidad o sigilo profesional, sin perjuicio de la obligación de denunciar ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante las autoridades competentes, las condiciones inseguras o peligrosas que conocieren a los fines de promover y defender los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras.

Con este artículo se establece un lapso de respuesta por parte del empleador o empleadora al delegado o delegada de prevención, que no está previsto en la LOPCYMAT, no dejando discrecionalidad alguna, y a su vez, se recalca lo del sigilo profesional contemplado en la mencionada Ley.

El artículo 53. Del sigilo de los delegados y delegadas de prevención, el cual a los fines de reforzar lo consagrado en el artículo 45 de la LOPCYMAT, establece que al delegado o delegada de prevención le es aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo (hoy en día Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras), en lo que se refiere a la prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimientos y, por otra parte, está obligado a guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación. Igualmente, el artículo ofrece una definición de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento, indicando que es aquella información que sólo es conocida personalmente por el patrono o la patrona, sus representantes, empleados y empleadas de dirección. En consecuencia, cualquier otra información se presume que no constituye secreto de manufactura, fabricación o procedimiento.

Sin perjuicio a lo antes expuesto, el delegado o delegada de prevención tiene la obligación de denunciar ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante las autoridades competentes, las condiciones inseguras o peligrosas que conociere a los fines de promover y defender los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras, aún cuando se trate de secretos de manufactura, fabricación y procedimientos o de información sobre la cual deba guardar sigilo profesional.

El artículo 54, consagra la regulación respecto al tiempo utilizado por el delegado y delegada de prevención en el ejercicio de sus funciones, estableciendo que:

El tiempo utilizado por el Delegado o Delegada de Prevención para el desempeño de sus funciones, así como para su formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. En consecuencia:

1. Si las actividades son realizadas durante la jornada de trabajo se considerará como si hubiere laborado efectivamente la misma, debiendo pagarse al Delegado o Delegada de Prevención la remuneración correspondiente, así como las demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, beneficios sociales y convencionales, entre ellos, los previstos en la Ley de Alimentación de los Trabajadores, bonos de producción o calidad, bonos por asistencia o puntualidad, entre otros.
2. Si las actividades son realizadas fuera de la jornada de trabajo se otorgará al Delegado o Delegada de Prevención, dentro de la semana siguiente, un tiempo de descanso remunerado igual al utilizado en las mismas.

Por consiguiente, a través de este artículo se regula lo que se deriva del tiempo empleado por el delegado o delegada de prevención, no sólo dentro de la jornada de trabajo, sino también fuera de ella. En relación a este punto, se procede a citar extracto de Dictamen proferido por la Consultoría Jurídica del INPSASEL en fecha 24 de abril del año 2008, el cual se explica por sí mismo, a saber:

En cuanto al artículo 54 de la (sic) RLOPCYMAT, el numeral 1 es claro, pues, si los delegados de prevención realizan sus actividades durante la jornada de trabajo se considerará como si hubiere laborado efectivamente, debiendo pagarse a los delegados o delegadas de prevención la remuneración correspondiente, así como las demás obligaciones derivadas de las relación de trabajo, beneficios sociales y convencionales, tales como, bono de alimentación, bonos de producción o de calidad, bonos por asistencia o puntualidad entre otros.

Ahora bien, el numeral 2 del artículo 54 de la (sic) RLOPCYMAT, indica que si las actividades son realizadas fuera de la jornada de trabajo se otorgará al delegado o delegada de prevención, dentro de la semana siguiente, un tiempo de descanso remunerado igual al utilizado en las mismas, más no hace mención expresa al pago de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, beneficios sociales y convencionales, tales como, bono de alimentación, bonos de producción o de calidad, bonos por asistencia o puntualidad entre otros, sin embargo, es criterio de esta Consultoría Jurídica, que estos conceptos deben igualmente ser cancelados a los delegados y delegadas de prevención, por las razones que a continuación se exponen:

1.- La LOPCYMAT establece que el tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada, sin introducir esta Ley Orgánica ninguna distinción o exclusión de tipo económico, en consecuencia, y tomando en consideración el principio in dubio pro operario, el delegado o delegada de prevención independientemente de que ejecute sus actividades dentro o fuera de la jornada de trabajo deberá percibir todo aquello que recibe como retribución por los servicios prestados en su respectiva jornada laboral, es decir, el salario y demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, beneficios sociales y convencionales, (entre ellas Bono de Alimentación, Bonos de Producción o de Calidad, Bonos por asistencia o puntualidad, entre otros), de lo contrario se causaría un perjuicio económico a los

trabajadores que han sido electos delegados de prevención, pues, verían mermados sus ingresos al ejecutar actividades (fuera de la jornada de trabajo) que van en beneficio del colectivo de trabajadores de los centros de trabajo en los cuales laboran.

2.- El artículo 54 del RLOPCYMAT introduce dos supuestos, pero la diferencia entre ellos no radica en lo económico (en los términos arriba expuestos), sino que en el segundo supuesto del artículo 54 ejusdem se deja claro que al delegado o delegada de prevención se le otorgará un tiempo de “descanso” igual al utilizado en la ejecución de sus actividades (como delegado de prevención), cuestión que se justifica plenamente, por cuanto en este caso en particular el delegado o delegada de prevención ha ejecutado sus actividades como delegado de prevención fuera de su jornada de trabajo, pero ello supone que previamente ha cumplido con la cantidad de horas correspondientes a su jornada de trabajo ejecutando las actividades para el cual fue contratado por el empleador y otras acciones enmarcadas en sus funciones como delegado o delegada de prevención, situación ésta que repercute en su salud, de allí que con la norma contenida en este numeral “2” se está garantizando a los delegados o delegadas de prevención su derecho constitucional al descanso y a la salud, no siendo necesario incluir en el numeral 2, ya mencionado, el pago de los beneficios socioeconómicos, pues este punto queda claro al establecer el mismo artículo 54 del RLOPCYMAT, que el tiempo utilizado por los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones será considerado jornada de trabajo efectiva y por consiguiente le corresponden todos los beneficios socioeconómicos.

En cuanto a la inamovilidad laboral de los delegados y delegadas de prevención, el artículo 55 consagra que el delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue electo o electa, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo. La inamovilidad laboral de los Delegados y Delegadas de Prevención es irrenunciable,

intransigible e indisponible y se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo establece que, se considera nulo el despido, traslado o desmejora de las condiciones de trabajo de los delegados y delegadas de prevención sin justa causa debidamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo. En estos casos, podrán solicitar su reenganche o restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios caídos, ante la Inspectoría del Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores y su Reglamento.

Lo interesante de este artículo, es que deja claro que la violación a la inamovilidad del delegado o delegada de prevención, implica que el número de trabajadores y trabajadoras expuestos para aplicar la sanción pecuniaria, sea además del delegado o delegada de prevención, el colectivo de trabajadores y trabajadoras que representa ésta representa, por lo tanto, se considerarán expuestos a dicha violación todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo, establecimientos, faena o unidad de explotación.

En la Sección Segunda del mismo capítulo del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, referido al número, elección, revocatoria y registro de los delegados y delegadas de prevención, señala en el artículo 56, el número de la representación de los trabajadores y trabajadoras en los siguientes términos, a saber:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas se establecerá el número de Delegados y Delegadas de Prevención, tomando en cuenta la peligrosidad de los procesos de trabajo según la actividad económica, para lo cual, se tendrá como referencia, la Clasificación Internacional de Actividades Económicas de la Organización Internacional del Trabajo. La autoridad del trabajo, a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, será el encargado de determinar el número de Delegados y

Delegadas de Prevención que correspondan, tomando en cuenta, además de los criterios establecidos anteriormente, el número de trabajadores y trabajadoras, la organización del trabajo, los turnos de trabajo, la distribución y ubicación de las áreas y departamentos. Adicionalmente, podrán establecerse normas técnicas por sector de actividad económica para determinar el número de Delegados y Delegadas de Prevención.

Asimismo, se señala en su Parágrafo Primero que a los fines de determinar el número de delegados y delegadas de Prevención, se deberá incluir a todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en el centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación, sin discriminaciones entre su condición de empleados u obreros o el tipo de contrato celebrado con éstos, sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado o para una obra determinada. Por lo tanto, se va a tomar en consideración la totalidad de la nómina de la entidad de trabajo sin diferenciación de ninguna especie.

Ahora bien, no todos los trabajadores y trabajadoras pueden elegir y ser electos como delegados o delegadas de prevención. Para ello, el artículo 57 se encarga de especificar que todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en un centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación de las diferentes entidades de trabajo o de instituciones públicas o privadas podrán elegir y ser electos delegados o delegadas de Prevención, no pudiéndose discriminar en esta materia a los trabajadores y las trabajadoras por su condición de empleados u obreros o, por el tipo de contrato celebrado con éstos, ya sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado, para una obra determinada o de aprendiz. Sin embargo, los que no pueden elegir ni ser electos como delegados o delegadas de prevención son:

1. Los y las representantes del patrono o la patrona.
2. Los empleados y empleadas de dirección.
3. Los trabajadores y las trabajadoras de confianza.
4. Las personas que tengan vínculos por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, ascendente o colateral, con el patrono o la patrona.

5. La persona que mantenga una unión estable de hecho con el patrono o patrona.
6. El amigo o amiga íntima del patrono o patrona.
7. La persona que mantenga amistad manifiesta con el patrono o la patrona.

Es pertinente realizar unos comentarios respecto a algunas figuras indicadas ut-supra. En tal sentido, en cuanto a los representantes del patrono o patrona, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 41, establece que es toda aquella persona natural que en nombre y por cuenta del patrono ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras, y que los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores, depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, se considerarán representantes del empleador aunque no tengan poder de representación.

Además de dicha definición, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, igualmente define a los empleados de dirección en su artículo 37, indicando que es aquel trabajador o trabajadora que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores o terceros, y puede sustituirlo en todo o en parte en sus funciones.

En lo que respecta a los trabajadores de confianza, tal figura fue eliminada en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

En cuanto al numeral 4 del artículo sub-examine, el Código Civil (1982), define tanto el parentesco por consanguinidad como el parentesco por afinidad, estableciendo en su artículo 37, que el parentesco por consanguinidad es la relación que existe entre las personas unidas por los vínculos de la sangre, mientras que el artículo 40, indica que la afinidad es el vínculo entre un cónyuge y los parientes consanguíneos del otro.

A opinión de la autora, en lo que respecta al amigo o amiga íntima del patrono o patrona, es cuesta arriba determinarlo, por cuanto se considera que el término “íntimo” es muy subjetivo.

En otro orden de ideas, el artículo sub-examine establece que en los casos de entidades de trabajo familiares, cooperativas u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, no le aplicará los numerales 4, 5, 6 y 7.

Continuando con el análisis de los artículos del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, el artículo 58, preceptúa lo siguiente:

Los trabajadores y las trabajadoras o sus organizaciones deberán notificar su voluntad de elegir a los Delegados o Delegadas de Prevención al Inspector o la Inspectora del Trabajo, al Sub-Inspector o la Sub-Inspectora del Trabajo o, quienes legalmente ejerzan sus competencias y atribuciones.

Se desprende que la notificación de voluntad de elegir a los delegados de prevención por parte de los trabajadores y trabajadoras a la autoridad del trabajo competente, es un deber de estos y no es algo potestativo. Del mismo modo, se observa que no se especifica un número mínimo de trabajadores y trabajadoras para manifestar tal voluntad.

Igualmente, en el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, se establece en el artículo 59, la inamovilidad laboral durante la elección de los delegados y delegadas de prevención, a partir que se realice la notificación prevista en el artículo que antecede y hasta finalizar el lapso consagrado en el artículo 60 del Reglamento Parcial, de modo que los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

Ahora, si bien es cierto que el proceso de elección de delegados de prevención, es un proceso que atañe sólo a los trabajadores y trabajadoras, ello no menoscaba el derecho que tiene el empleador de ser informado de la ejecución de tal proceso, y para ello, el artículo bajo estudio establece que el Inspector del Trabajo o Sub-Inspector notificará al patrono o patrona interesada sobre el propósito del colectivo de trabajadores de elegir sus delegados y delegadas de prevención, siendo que la falta de tal notificación acarreará al funcionario o funcionaria responsabilidad de conformidad con la Ley, pero no afectará la inamovilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, la cual es consagrada a los fines de garantizar la defensa del interés colectivo y el libre ejercicio del derecho a participar.

El artículo 60, hace alusión a la duración de las elecciones de los delegados y delegadas de prevención en los siguientes términos:

Las elecciones de los Delegados y Delegadas de Prevención deberán realizarse en un lapso no mayor de treinta (30) días hábiles siguientes a la notificación que realice el Inspector o la Inspectora del Trabajo, el Sub-Inspector o la Sub-Inspectora del Trabajo o quien legalmente ejerza sus competencias y atribuciones, al patrono o la patrona interesado sobre el propósito de los trabajadores y las trabajadoras de realizar las mismas.

Si transcurridos los treinta (30) días arriba señalados, no se hubiesen efectuado las elecciones de los Delegados o Delegadas de Prevención, los trabajadores y las trabajadoras, sus organizaciones, representantes o los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, deberán notificar al Inspector o la Inspectora del Trabajo, al Sub-Inspector o la Sub-Inspectora del Trabajo, o quien legalmente ejerza sus competencias y atribuciones, con una exposición sucinta de las circunstancias por las que no se efectuaron las mismas, dando lugar a una prórroga de treinta (30) días hábiles, para que lleven a cabo las elecciones de los delegados o delegadas de prevención.

De acuerdo con tal artículo, las elecciones deben efectuarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la notificación que realice el Inspector del Trabajo o Sub-Inspector al empleador o empleadora respecto a la voluntad manifestada por los trabajadores y trabajadoras de elegir a sus delegados o delegadas de prevención.

En caso que no se puedan llevar a cabo las elecciones durante el tiempo establecido, se impone el deber de explicar las circunstancias por las cuales no se pudo llevar a cabo las elecciones de delegados de prevención, lo que conllevará a que la autoridad administrativa conceda una prórroga de treinta (30) días hábiles, entendiéndose por “prórroga” de acuerdo a Cabanellas (1979), el aplazamiento de un acto o hecho.

Cabe destacar que, dicha prórroga puede ser solicitada no sólo por los trabajadores y trabajadoras, sino también por sus organizaciones y por los funcionarios y funcionarias del INPSASEL.

Por su parte, el artículo 61 se refiere a los principios para la elección de los delegados o delegadas de Prevención, los cuales deben fundamentarse en los principios democráticos de participación de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente el de soberanía popular, contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la LOPCYMAT, por ende, los delegados y delegadas de prevención deberán elegirse mediante votaciones libres, universales, directas y secretas, entendiéndose la autora por votaciones libres, que se realice sin presiones ni intimidaciones; universales, que pueden votar todos, salvo las excepciones previstas en el artículo 57 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT analizadas previamente; directa, significa que se eligen directamente los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo; y secretas, ello implica que el voto no debe ser revelado.

En la parte in fine del artículo, se establece que el patrono o la patrona se abstendrá de ejercer cualquier tipo de presión, coacción, intimidación o injerencia contra los trabajadores y las trabajadoras con el objeto de afectar su derecho a ser elegido o a elegir libremente a los delegados y delegados de prevención, y es de destacar, que en caso de ocurrir tal situación, el empleador o empleadora, puede ser sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo 119 numeral 13 de la LOPCYMAT, la cual es considerada como una infracción grave.

El artículo 62, se encarga de desglosar todo lo concerniente al proceso de elección de delegados y delegadas de prevención, indicando las regulaciones mínimas para así garantizar el derecho de participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, preceptúa lo siguiente, a saber:

1. Iniciativa para la convocatoria: Corresponde a los trabajadores y las trabajadoras, sus organizaciones o al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales la convocatoria a elecciones de los Delegados o Delegadas de Prevención.
2. Convocatoria pública: La convocatoria al proceso de elección deberá ser pública a los fines de garantizar la participación de todos los trabajadores y las trabajadoras.
3. Comisión electoral: Los trabajadores y las trabajadoras podrán elegir en asamblea pública una comisión electoral para organizar y dirigir el proceso de elección.
4. Postulación: La postulación de los trabajadores y las trabajadoras para Delegados y Delegadas de Prevención podrá realizarse mediante manifestación verbal o escrita.
5. Mesas de votación: Los trabajadores y las trabajadoras deberán establecer mesas de votación tomando en consideración el número de trabajadores, turnos de trabajo, la organización del trabajo y áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos.
6. Apertura de mesas de votación: Las personas designadas para las mesas de votación deberán asistir a la hora fijada para tales efectos, dejando constancia en acta, de los siguientes datos: fecha y hora de apertura de cada mesa de votación, nombres, apellidos y documento

público de identidad de quienes estén presentes, y cualquier otro dato que se considere relevante para el proceso.

7. Cuaderno de votación: Deberá elaborarse cuaderno de votación que contenga como mínimo la siguiente información: nombres, apellidos y documento público de identidad de los trabajadores y las trabajadoras que tienen derecho a participar, firma de los trabajadores y las trabajadoras, huella dactilar y un espacio reservado para la colocación de la palabra “VOTÓ” o “NO ASISTIÓ” según corresponda.

8. Boletas de votación: Deberá elaborarse boletas de votación que indiquen como mínimo, el nombre, apellido y documento público de identidad de los candidatos a ser electos como Delegados o Delegadas de Prevención.

9. Votación: Los trabajadores y las trabajadoras al momento de ejercer su derecho al sufragio deberán identificarse en la mesa de votación, donde se verificará si se encuentran incluidos en los cuadernos de votación, y se les suministrará la boleta de votación a los fines de que se trasladen al lugar destinado a tal efecto, voten de manera secreta, depositen su boleta en una caja cerrada y firmen el cuaderno de votación como constancia de haber ejercido el derecho al sufragio.

10. Finalización del acto de votación: Concluido el acto de votación se procederá a colocar la palabra “NO ASISTIÓ” en las casillas del cuaderno de votación correspondientes a los trabajadores y las trabajadoras que no hayan concurrido a ejercer su derecho al sufragio.

11. Escrutinio de votos: El escrutinio de los votos será público y se realizará en presencia de los trabajadores y las trabajadoras, los candidatos y candidatas y, de ser el caso, ante el funcionario o funcionaria que supervise la realización de las elecciones.

12. Resultados: Serán electos aquel o aquellos trabajadores y las trabajadoras que obtengan la mayoría de votos válidos en la elección. En caso que dos o más candidatos obtengan el mismo número de votos válidos, se realizarán nuevas elecciones donde sólo participen éstos.

13. Acta de Resultados: Se levantará un Acta donde conste: lugar, fecha y hora de inicio de la fase de escrutinio de votos; identificación de las personas que realizan el escrutinio de votos, indicando sus nombres, apellidos, documento público de identidad y el carácter con que actúan; el número de votos válidos para cada uno de los candidatos; el número de votos nulos; la indicación de los trabajadores y las trabajadoras electos como delegados o delegadas de prevención,

con sus nombres, apellidos y documento público de identidad; y, cualquier otro dato que se estimare relevante.

14. Supervisión: Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o de las Unidades de Supervisión del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social podrán supervisar el proceso de elección de los Delegados y Delegadas de Prevención.

En cuanto al punto 14, referido a la “Supervisión”, es oportuno indicar que no es imprescindible la presencia de los funcionarios o funcionarias del INPSASEL o de las Unidades de Supervisión, para que se efectúe el proceso de elección de delegados o delegadas de prevención. De manera que, los trabajadores y trabajadoras pueden llevar a cabo tal proceso sin la supervisión de dichos funcionarios o funcionarias.

Asimismo, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, en su artículo 63, prevé que la sustitución de patronos no afectará la elección o la condición de los delegados y delegadas de prevención, quienes continuarán ejerciendo sus atribuciones y facultades.

Sobre el asunto de la sustitución de patronos, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras lo regula desde el artículo 66 al artículo 70, lo cual resulta interesante mencionar a los fines de tener una base al respecto. De modo que, cuando por cualquier causa se transfiera la propiedad, la titularidad de una entidad de trabajo o parte de ella, a través de cualquier título, de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la entidad de trabajo aún cuando se produzcan modificaciones, existirá sustitución de patrono, a excepción cuando después del cierre de una entidad de trabajo, el Estado realice la adquisición forzosa de los bienes para reactivar la actividad económica y productiva, como una medida de protección al trabajo y al proceso social de trabajo.

Otros de los aspectos referidos a la sustitución de patronos, son los siguientes:

- No afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes.
- El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono hasta por cinco (05) años.
- Concluido el lapso anterior, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales pendientes, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. En estos casos, la responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá por cinco (05) años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.
- La sustitución del patrono, deberá ser notificada previamente a los trabajadores, organización sindical y al Inspector del Trabajo.
- Hecha la notificación al trabajador, en caso de considerar que la misma es contraria a sus intereses, dentro de los tres (03) meses siguientes, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en la Ley.
- De ser el caso, que con motivo a la sustitución se le haya pagado al trabajador las prestaciones e indemnizaciones y continúe prestando sus servicios a la entidad de trabajo, dicho pago será considerado como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

En otro orden de ideas, si bien los delegados de prevención son electos por la masa trabajadora, el artículo 64, establece los supuestos por medio de los cuales, los mismos trabajadores y trabajadoras pueden revocar a los delegados o delegadas de prevención, a saber:

1. La inasistencia injustificada en tres (3) oportunidades seguidas a las reuniones o demás actividades convocadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. La omisión de la presentación de tres (3) informes seguidos al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
3. El incumplimiento de las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en tres (3) oportunidades seguidas.

En caso de incumplimiento de las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, éste informará a los trabajadores y las trabajadoras representados por el Delegado o Delegada de Prevención, a los fines de que éstos decidan si ejercen su derecho a revocar al Delegado o Delegada de Prevención.

Es necesario tener en cuenta que tales supuestos son taxativos, lo cual de acuerdo a Cabanellas (1979), se entiende por taxativo: *“Riguroso, estricto, literal, porque limita y circunscribe a los términos y circunstancias expresamente indicados”*. Dentro de esta perspectiva, sólo se admiten como únicos supuestos para revocar a los delegados o delegadas de prevención los indicados ut-supra, no siendo concomitantes.

Sin embargo, tales supuestos deben ir concatenados con ciertos requisitos, los cuales se establecen en el artículo 65, en los siguientes términos:

Transcurrido la mitad del período para el cual fueron electos los Delegados o Delegadas de Prevención, un número no menor del veinte por ciento (20%) de los trabajadores y las trabajadoras de los centros de trabajo, establecimientos, faenas o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas donde fueron electos, podrán solicitar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, que proceda a realizar un proceso revocatorio para los Delegados o Delegadas de Prevención que presuntamente hayan incurrido en alguna de las causales previstas a tal efecto. El Instituto procederá a organizar y dirigir este proceso, siguiendo los principios y regulaciones previstas en este Reglamento para la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención.

En resumidas cuentas, de acuerdo al artículo 65 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, se debe materializar dos (02) requisitos para que proceda la revocatoria de los delegados y delegadas de prevención:

- Que haya transcurrido la mitad del período para el cual fueron electos.
- Que un número no menor del veinte por ciento (20%) lo solicite.

Para culminar con respecto a las regulaciones que el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT concede a la figura del delegado y delegada de prevención, en su artículo 66, establece lo concerniente al Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención de la manera que a continuación se indica:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales llevará un Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención de carácter gratuito. Los requisitos, procedimientos, organización y funcionamiento de este Registro será regulado mediante providencia del Presidente o la Presidenta del Instituto. El Comité de Seguridad y Salud Laboral o el patrono o la patrona tienen el deber de suministrar periódicamente al Registro previsto en este artículo, toda la información que le sea requerida por el Instituto.

El Delegado o Delegada de Prevención que se inscriba en este Registro tendrá derecho a una constancia que pruebe dicha condición.

Los aspectos del artículo que ameritan resaltar, es que el INPSASEL no percibe dinero alguno por el registro del delegado o delegada de prevención, por cuanto tal registro tiene un carácter gratuito, y que el delegado de prevención al efectuar tal trámite, se le emitirá una constancia en la cual se deje asentado tal condición, pero es menester indicar que su inamovilidad laboral consagrada en el artículo 44 de la LOPCYMAT en concordancia con el artículo 55 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, no se activa desde el momento que se haga efectivo el registro, sino desde el mismo momento en que resulte electo como delegado o delegada de prevención, tal como se mencionó en acápites que anteceden.

En cuanto al Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, destina el Capítulo II del Título III, a regular lo relativo a ello, partiendo del artículo 67, el cual establece la creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, indicando que en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes entidades de trabajo 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 y deliberación, de forma regular y periódica, de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, señala que el Comité estará conformado por los delegados o delegadas de Prevención, de una parte, y por el patrono o patrona, o sus representantes, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Cuadro Nro.- 8: Cantidad de integrantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral

Nro. de trabajadores (as)	Nro. delegados (as) de prevención	Nro. Representantes del patrono (a)
Hasta diez (10) trabajadores	Uno (1)	Uno (1)
De once (11) hasta cincuenta (50) trabajadores	Dos (2)	Dos (2)
De cincuenta y uno (51) hasta doscientos cincuenta (250) trabajadores	Tres (3)	Tres (3)
De doscientos cincuenta y uno (251) hasta quinientos (500) trabajadores	Cuatro (4)	Cuatro (4)
De quinientos uno (501) en adelante	Cinco (5)	Cinco (5)

Fuente: Artículo 67 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007)

De conformidad con el artículo sub-examine, cuando se realicen las elecciones de los delegados y delegadas de Prevención, deberán elegirse simultáneamente cuáles de ellos o ellas integrarán el comité de seguridad y salud

laboral, pero a opinión de la autora, sería en aquellas entidades de trabajo en las cuales el número de delegados y delegadas de prevención a elegir sea superior a cinco (05). Sin embargo, a su vez considera no estar de acuerdo con esta parte de la norma jurídica, ya que de alguna manera se aplicaría con carácter permanente para el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y por lo tanto se tiene que considerar lo siguiente:

- En virtud del carácter de participación protagónica que se desprende de la normativa jurídica en materia de seguridad y salud en el trabajo, todos los delegados y delegadas de prevención, tienen derecho a ejercer tal participación, y el hecho de elegir quienes de la totalidad de los delegados pueden integrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se estaría cercenando esa participación.
- En reiteradas disposiciones jurídicas previamente analizadas, se ha dejado asentado que una de las partes que conforma el Comité de Seguridad y Salud Laboral, son los delegados o delegadas de prevención, por ende, elegir cuál de ellos o ellas integrarán el comité de seguridad y salud laboral, va en detrimento de ello.
- Cónsono con lo manifestado, los delegados o delegadas de prevención que quedarían por fuera de la integración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, no podrían ejercer la atribución tramitar ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las denuncias de los trabajadores y trabajadoras.
- La situación se tornaría confusa en aquellos casos en los cuales los delegados de prevención que hayan sido electos para integrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, pierdan tal condición durante el transcurso del período para el cual fueron electos como delegados, ya que no hay previsión alguna respecto a ello.

Como corolario a lo anteriormente expuesto, si lo que se quiere es que en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral el número de personas que lo conforman sea razonable para así facilitar la toma de las decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo más idóneo sería la rotación de los delegados y delegadas de prevención para darle la oportunidad a cada uno de ellos de ejercer a cabalidad sus atribuciones y facultades.

En otro orden de ideas, el artículo bajo estudio en su Parágrafo Segundo establece que a los fines de determinar la cantidad de trabajadores y trabajadoras para calcular el número de integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se deben incluir cada uno de los trabajadores y trabajadoras que laboren en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación, sin discriminaciones entre su condición de empleados u obreros o, el tipo de contrato celebrado con éstos, sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado, para una obra determinada y aprendices, entendiéndose por éste último término (aprendices), de conformidad con lo establecido en el artículo 302 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras *“(...) a los y las adolescentes, entre catorce y dieciocho (18) años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social de trabajo”*, cuya relación de trabajo se mantendrá por el tiempo en el que transcurra el aprendizaje, y si después de ello, se continúa con la relación de trabajo, se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado (artículo 303 ejusdem).

Mientras que los Parágrafos Tercero y Cuarto del artículo 67 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, establecen lo siguiente:

Parágrafo Tercero: La constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las sucursales del patrono o patrona, así como en los buques, embarcaciones de navegación marítima, fluvial y lacustre, y aeronaves será regulado mediante las normas técnicas que se dicten al efecto, previa consulta con los órganos competentes en la materia.

Parágrafo Cuarto: En los polígonos industriales, edificios comerciales o de oficina, centros comerciales y espacios similares, en los cuales varios patronos o patronas realicen actividades en un mismo espacio geográfico, podrá crearse adicionalmente un comité mancomunado de seguridad y salud laboral, que ejerza las facultades y atribuciones de los comités de seguridad y salud laboral en los riesgos comunes y coordine las acciones de los distintos comités. La organización y funcionamiento de los comités mancomunados se regulará mediante la norma técnica dictada a tal efecto.

El artículo 69, por su parte se encarga de regular lo concerniente a la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, en los siguientes términos:

La constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral se realizará, por primera y única vez, mediante un acuerdo formal celebrado en una reunión de los Delegados o Delegadas de Prevención y los representantes del patrono o patrona. De este acto se dejará constancia mediante formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Para este acuerdo formal de constitución se requiere la presencia de todas las personas que integran el Comité.

Se entenderá que no se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral si no se ha celebrado este acuerdo formal o no se ha dejado constancia de ello de conformidad con lo previsto en este artículo.

Así pues, es requisito sine qua non para la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que todos sus integrantes (entiéndase, tanto la representación del empleador como la representación de los trabajadores y trabajadoras), se encuentren presentes para la celebración del acuerdo formal, de lo contrario, se tendrá por no constituido.

Cabe destacar que, el empleador puede ser sancionado por la no constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral de conformidad con lo preceptuado en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, lo cual es considerado como una infracción muy grave, resultando pertinente reflexionar sobre si procedería tal

sanción; aún cuando no se haya podido llevar a cabo la reunión debido a la suspensión de la relación de trabajo del delegado o delegada de prevención

Por su parte, el artículo 70 se refiere a las consecuencias que pudieran surgir ante la sustitución del patrono, con respecto a los representantes del empleador ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, estableciendo que el nuevo patrono podrá designar a sus representantes, o bien, ratificar los ya existentes.

El artículo 71, precisa las personas que pueden ser representante del empleador ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, estableciendo las siguientes:

Omissis...

1. Empleados y empleadas que actúen como representantes del patrono o patrona.
2. Los empleados y empleadas de dirección.
3. Los trabajadores y las trabajadoras de confianza, siempre que participen en la administración del negocio o en la supervisión de otros trabajadores y trabajadoras.
4. Cualquier otra persona ajena a la empresa, establecimiento, explotación o faena que represente al patrono o patrona.

La designación de los representantes del patrono o la patrona ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá hacerse por escrito, al igual que la aceptación de la misma.

En el artículo 72, se señala que el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá inscribirse ante el Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral del INPSASEL, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su constitución. La inscripción tendrá una vigencia de dos (2) años renovable. En el caso de los Comités de Seguridad y Salud Laborales de intermediarios y contratistas la vigencia será por el tiempo que dure la obra, siempre que no exceda de los dos (2) años indicados anteriormente.

De igual manera, establece que el procedimiento de inscripción en el Registro se rige por lo previsto en la LOPCYMAT, el reglamento y las normas técnicas que se dicten al efecto. Se entenderá que no se ha registrado el Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando no se encuentre debidamente inscrito dentro del plazo previsto en este artículo, lo cual puede acarrearle al empleador una sanción por haber incurrido en una infracción muy grave de conformidad con lo establecido en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT.

En lo que respecta a los requisitos para el registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el artículo 73, establece:

El patrono o patrona una vez constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá inscribirlo ante el Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar solicitud en formulario elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
2. Carta suscrita por todas las personas que integran el Comité, anexando los siguientes documentos en copias fotostáticas, presentando a la vista los respectivos originales:
 - a. Número de Identificación Laboral (NIL) del patrono o patrona.
 - b. Carta de aceptación de los representantes del patrono o patrona para integrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 - c. Formato de acuerdo formal de constitución o de decisión de incorporación al comité de la beneficiaria, de ser el caso.
 - d. Estatutos internos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
3. Presentación de los libros de actas del comité, debidamente foliados, para ser sellados por el Instituto.
4. Los demás que establezcan las normas técnicas.

La Consultoría Jurídica del INPSASEL, por medio del Dictamen de fecha 16 de abril del año 2008, el cual se mencionó en acápites que anteceden, estableció

criterio respecto al requisito de los Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral, estableciendo lo que de seguidas se transcribe:

TERCERO.- A pesar que dentro del artículo 73 literal d del Reglamento Parcial de la Lopcymat está previsto la presentación de los Estatutos del Comité como uno de los requisitos para proceder a su registro ante el INPSASEL, la realidad nos ha demostrado que no resulta funcional solicitarlo al momento del registro, puesto que ellos se deben elaborar en conjunto, es decir, entre Delegados de Prevención y los representantes designados por el empleador. Al momento del registro, el empleador presentaba los estatutos del Comité, los cuales por regla general, habían sido elaborados sin participación del Delegado o Delegada de Prevención, coartando así su derecho a participación. Adicionalmente a esto, con la mayoría de los estatutos que se estaban presentando para el registro, las cláusulas establecidas violentaban abiertamente los derechos de los Delegados y Delegadas de Prevención, lo cual implica la devolución de los mismos y por ende retraso en el registro de los comités, **razones estas que dieron lugar a que la Institución en los actuales momentos, no considere un requisito sine quanom (sic) la presentación de los estatutos para formalizar el Registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.** Ahora bien, en el caso in comento, la empresa no puede paralizar la discusión de los estatutos de los Comités que aún no ha registrado, fundamentándose en el criterio establecido por el INPSASEL, previamente expuesto, pues si bien no se consideran necesarios para el registro, si son indispensables para garantizar el funcionamiento efectivo de los mismos, ya que en ellos se establecen las normativas internas por las cuales se regirán los miembros que lo integren. En base a lo anterior el Delegado o Delegada de Prevención está en todo su derecho de acudir al INPSASEL, para denunciar al empleador o empleadora por su negativa a elaborar en conjunto los estatutos. Así mismo, es importante destacar que la LOPCYMAT contempla como infracción muy grave el no mantener en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral a tenor de lo dispuesto en el artículo 120 numeral 10, pudiendo aplicarse multas que van de setenta y seis (76) a cien (100) Unidades Tributarias por trabajador expuesto, considerándose en este caso como potenciales afectados a la masa total de trabajadores y trabajadoras, procedimiento que el INPSASEL puede iniciar al momento de verificar que un Comité

no ha elaborado los estatutos para su funcionamiento. (Negrita y subrayado de la autora).

Expresa por otra parte el artículo 74, la actualización de la información del registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, estableciendo que cualquier cambio que se produzca en los requisitos exigidos para su inscripción, el patrono o patrono debe presentar el cambio respectivo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a los mismos.

En cuanto a la organización del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el artículo 75, señala al respecto lo que a continuación se plasma:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se organizará de forma democrática, teniendo todos sus integrantes los mismos derechos y jerarquía, independientemente de su condición de trabajadores o trabajadoras, por una parte, y representantes del patrono o patrona, por la otra. Cada Comité debe aprobar por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes sus estatutos internos, donde se regule su organización y funcionamiento.

La organización y funcionamiento del Comité se rige por lo dispuesto en la Ley, los reglamentos, las normas técnicas que se dicten al efecto y sus estatutos internos.

En tal sentido, el artículo antes mencionado no requiere de mayor explicación, ya que claramente se puede observar dos (02) aspectos de relevancia: el hecho que todos sus integrantes están a un nivel horizontal, ya que tienen los mismos derechos y jerarquía; y que sus estatutos deben aprobarse por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes, cuyas cláusulas no deben vulnerar las atribuciones y facultades de sus integrantes.

En otro orden de ideas, pero siguiente el parámetro del tema del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el artículo 76, rige lo relativo a las reuniones del mencionado órgano colegiado y paritario, a saber:

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán ser ordinarias o extraordinarias. Las reuniones ordinarias deberán realizarse, por lo menos, una vez al mes. La periodicidad de las reuniones ordinarias del comité se establecerá por acuerdo entre sus integrantes. Las reuniones extraordinarias se realizarán a solicitud de los Delegados y Delegadas de Prevención o de los representantes del patrono o la patrona. La convocatoria para las reuniones debe ser personal y por escrito, con tres (3) días de antelación.

El quórum para las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral será de dos tercios (2/3) de cada una de las partes que lo conforman. Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes. De cada reunión se levantará acta suscrita por las personas que estuvieron presentes, la cual será transcrita en los libros de actas del comité, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, identificación de los presentes, los temas abordados, las solicitudes presentadas, los acuerdos adoptados y cualquier otra observación que se juzgue conveniente. Dichos libros no tendrán tachaduras o enmendaduras y, para que éstas tengan validez deberá colocarse “VALE LO ENMENDADO” y luego firmarse por los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral presentes.

Se desprende de lo ut-supra transcrito, que el Comité de Seguridad y Salud Laboral, puede llevar a cabo reuniones ordinarias o extraordinarias, siendo estas últimas a consideración de la autora, aquellas que surgen de manera excepcional para tratar asuntos que no pueden esperar hasta la celebración de la reunión ordinaria debido a la premura que amerita dilucidar el asunto en concreto.

Ahora bien, en relación al quórum para la reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, entendiendo por quórum según García-Pelayo y Gross (1964), como el “*Número de individuos necesario para que sea válida una votación*”, se establece los dos tercios (2/3) de cada una de las partes que lo conforman, es decir, dos tercios (2/3) de los delegados y delegadas de prevención y dos tercios (2/3) de los representantes del empleador o empleadora, y de existir el quórum para la reunión, al momento de tomar las decisiones se debe contar con la mayoría de dos tercios (2/3)

de los integrantes que lo conforman, es decir, delegados de prevención y representantes del empleador como a un todo.

Dentro de ese marco, resulta interesante analizar cuanto sería los dos tercios (2/3) de los delegados y delegadas de prevención en las pequeñas industrias, cuya nómina promedio anual es hasta cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras, de conformidad con el artículo 5 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (2008).

En tal sentido, tomando en cuenta a su vez, el artículo 44 de la LOPCYMAT que establece como mínimo un (01) delegado de prevención en un centro de trabajo que ocupe hasta diez (10) trabajadores y trabajadoras, necesariamente debe estar presente ese delegado o delegada de prevención para que junto con la representación del empleador, pueda existir el quórum requerido. Por ende, de darse el caso que ese delegado o delegada de prevención se encuentre ausente motivado a alguna causal de suspensión de la relación de trabajo, no se podrá llevar a cabo la reunión ordinaria y/o extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En cuanto aquellas entidades de trabajo que ocupen hasta cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras, la LOPCYMAT establece que desde once (11) trabajadores hasta el tope mencionado, debe existir como mínimo dos (02) delegados o delegadas de prevención. De manera que, para saber cuánto sería dos tercios (2/3) respecto a tal cantidad de delegados y delegadas de prevención, es conveniente realizar la siguiente operación aritmética, a saber:

$$2 \times 2/3 = 1,33$$

En consecuencia, en caso que uno (01) de los delegados o delegadas de prevención esté ausente en el centro de trabajo por estar incurso en alguna causal de suspensión de la relación de trabajo, basta con que esté presente el otro delegado o delegada de prevención para que conjuntamente con la representación del empleador, se pueda llevar a cabo las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, situación que daría cabida a otro escenario, y el mismo consiste en que de conformidad con el artículo sub-examine, las decisiones deberán adoptarse por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes, de modo que la representación de los trabajadores y trabajadoras podría estar en desventaja, dado que en tales reuniones existiría un (01) delegado de prevención, mientras que por la representación del empleador, pueden estar presente los dos (02) representantes, ya que a igual número de delegados electos, igual es el número de representantes del empleador, entonces debido a que los dos tercios (2/3) que se requieren para adoptar cualquier decisión en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, en este caso en concreto, sería con la aprobación de dos (02) integrantes, resultado que derivó de la siguiente operación aritmética:

$$3 \times 2/3 = 2$$

Sin embargo, hay que tener presente que el norte de los actores sociales debe ser adoptar las medidas adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, todo en pro del colectivo de trabajadores y trabajadoras, cuyas decisiones acertadas serán el reflejo de una buena gestión procurando la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, garantizando así un ambiente de trabajo propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales.

Corresponde hacer mención del artículo 77, el cual se refiere a los informes de actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral, estableciendo que:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá presentar un informe mensual sobre las actividades desarrolladas en ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Este informe deberá contener lo siguiente:

1. Resumen de las reuniones del comité, indicando personas asistentes, solicitudes presentadas y decisiones adoptadas.
2. Actividades de Evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines.
3. Medidas propuestas y acordadas para la mejora de los controles existentes y, los mecanismos para la evaluación y seguimiento en la aplicación de estos acuerdos.
4. Denuncias presentadas por los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Medidas demandadas por los Delegados o Delegadas de Prevención y, los mecanismos para la evaluación y seguimiento en la aplicación de estas medidas.
6. Información escrita recibida de parte del patrono o la patrona en cuanto a los análisis de riesgos de los puestos de trabajo.
7. Información sobre los trabajadores y las trabajadoras contratados por intermediarios y contratistas.
8. Las demás que establezca las normas técnicas.

Estos informes deberán presentarse dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes, mediante formulario elaborado a tal efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Salvo prueba en contrario, se entenderá como no presentado aquellos informes que no cumplan con los requisitos exigidos en este artículo.

Hasta el presente, en la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla”, no se está recibiendo tales informes, a menos que sea requerido de oficio, o bien,

solicitado in situ por el funcionario o funcionaria al momento de realizar una actuación en una entidad de trabajo.

Para culminar con el análisis de los artículos correspondientes al Comité de Seguridad y Salud Laboral establecidos en el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, el artículo 79, hace alusión a la revocatoria de inscripción en el registro, bajo las siguientes especificaciones:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, podrá revocar el registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuando:

1. No realicen tres (3) reuniones ordinarias consecutivas, salvo hecho fortuito o causa de fuerza mayor.
2. No presenten tres (3) informes de actividades ante el Instituto.
3. No presenten oportunamente los informes de actividades ante el Instituto en tres ocasiones en el transcurso de seis (6) meses.
4. No presenten ante el Registro Nacional de Comités de Seguridad y Salud Laboral, cualquier cambio que se produzca en los requisitos exigidos para su inscripción, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a los mismos.
5. Incumpla de forma grave y reiterada con el ejercicio de sus atribuciones y facultades.

Lo que se observa de artículo sub-examine, es que sólo se limita a establecer los supuestos en virtud de los cuales el INPSASEL, puede revocar el registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin embargo no se establece las consecuencias de tal revocatoria ni las acciones a seguir en caso de configurarse, por ende, a consideración de la autora se requiere que sea regulado a profundidad a los fines de evitar subjetividades.

2.3.7.- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006)

En el Capítulo VI del Título II, específicamente en sus artículos 33 y 34, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (hoy en día Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras), se regula lo concerniente a la suspensión de la relación de trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 33

Si la suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor excediere de sesenta (60) días continuos, los trabajadores afectados o trabajadoras afectadas podrán retirarse justificadamente.

Artículo 34

Durante la suspensión de la relación de trabajo, el trabajador o trabajadora y el patrono o patrona quedarán exonerados de los deberes recíprocos de prestar el servicio y pagar el salario.

No obstante, en este supuesto, el patrono o patrona deberá observar las obligaciones relativas a la dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, si fuere el caso.

Parágrafo Único:

El trabajador o trabajadora, al cesar la suspensión de la relación de trabajo, deberá reincorporarse a su puesto de trabajo:

- a) En los casos previstos en los literales a), b), d), e) y h) del artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, al día hábil siguiente.
- b) En los casos previstos en el literal g) del artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, de acuerdo a lo pautado o, en su defecto, al día hábil siguiente; y
- c) En los casos de los literales c) y f) del artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

En caso de no ser reincorporado en los plazos señalados, el trabajador o trabajadora podrá interponer la acción prevista en el artículo 15 del presente Reglamento.

El artículo 33 del Reglamento, alude a la suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor, siendo la consecuencia, que si la suspensión originada por esa causa (fuerza mayor), es mayor de sesenta (60) días continuos, los trabajadores o trabajadoras tienen derecho de retirarse justificadamente. Entendiéndose por fuerza mayor, un hecho de carácter imprevisible, y que ocurre de manera excepcional, ajeno

a cualquiera de las partes (en este caso, trabajador o trabajadora y empleador o empleadora), el cual no puede impedirse, verbigracia: un terremoto.

Por su parte el artículo 34, establece los efectos de la suspensión de la relación de trabajo, los cuales recaen en las obligaciones principales que contrae el trabajador o trabajadora y el empleador, es decir, en la prestación del servicio y en el pago del salario, conservándose durante el tiempo de la suspensión la dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, lo cual fue ampliado con la entrada en vigencia de la LOTTT, tal como se señaló en acápite que anteceden cuando se desarrolló el análisis de ese mencionado instrumento jurídico. Igualmente, establece el tiempo en el cual debe darse la reincorporación del trabajador o trabajadora una vez cesada la suspensión de la relación de trabajo, dependiendo de la causa que motivo la suspensión, y a su vez prevé el mencionado artículo que en caso de no ser reincorporado el trabajador o trabajadora en los plazos establecidos al efecto, podrá interponer una acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Es evidente que en toda investigación científica se hace necesario que los temas objeto de estudio, así como las relaciones que se establecen entre estos, los resultados que se obtienen y las evidencias significativas encontradas en relación a la problemática investigada, reúnan las condiciones de fiabilidad y objetividad; para lo cual, se delimitó todos y cada uno de los procedimientos de orden metodológico, a través de los cuales se intentó dar respuesta a las interrogantes objeto de investigación.

3.1.- Tipo de la Investigación

La presente investigación es descriptiva ya que en ella se determinó de manera independiente las situaciones que refieren a las medidas adoptadas por las pequeñas industrias del Municipio Guacara del Estado Carabobo, cuando existe la ausencia del delegado o delegada de prevención debido a la suspensión de la relación de trabajo. Según Hernández (1998), los estudios descriptivos miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés.

3.2.- Diseño de la Investigación

La presencia de eventos que se requirió ser indagados de manera lógica y secuencial, se ubicó dentro de la naturaleza, primeramente, documental; ello se fundamentó en lo que Sabino (1992), señala que “... *se constituye en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos...*” es decir, se indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia,

utilizando para ello, una metódica de análisis; teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica.

Tomando como referencia las características particulares del estudio, se tiene que respondió a un diseño de campo, ya que la información se ubicó en una realidad, dentro de un sitio específico, es decir dentro de las pequeñas industrias del Municipio Guacara del Estado Carabobo. Arias (1999), define la investigación de campo como: *“... la recolección de datos directamente de la realidad. Donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”* (P.48).

Al respecto Sabino (1992) comenta:

En los diseños de campo los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza. (P.97)

3.3.- Nivel de la Investigación

Esta investigación se realizó utilizando el método deductivo. El papel de la deducción en la investigación es doble: Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una Ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya. También sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

En este orden, se tomó el Método Deductivo Indirecto, en el cual se necesitó de silogismos lógicos, entendiéndose por silogismo como un argumento que consta de tres proposiciones, es decir se comparan dos extremos (premisas o términos) con un tercero para descubrir la relación entre ellos. La premisa mayor contiene la

proposición universal, la premisa menor contiene la proposición particular, de su comparación resulta la conclusión. Para ello, se debe referir a Zambrano A. (1995), quien señala:

En el método deductivo, se suele decir que se pasa de lo general a lo particular, de forma que partiendo de unos enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares, pudiendo ser axiomático-deductivo, cuando las premisas de partida están constituidas por axiomas, es decir, proposiciones no demostrables, o hipotéticos - deductivo, si las premisas de partida son hipótesis contrastables.

3.4.- Población y Muestra

3.4.1.- Población

Según Balestrini (2001), la población “... *es un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes de los cuales pretenden indagar y conocer todos o uno de ellos*”. (p.137). Cabe señalar que el tipo de Población a utilizar es de tipo finita, ya que según Morles (1994) señala que el tipo de Población finita “... *es aquella que está constituida por un determinado número de elementos conocidos y manejables por el investigador.*” (p.19). Al efecto de la presente investigación, la población se conformó por aquellas pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, en las cuales los delegados y delegadas de prevención se hayan inscrito ante la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla” (adscrita al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales), durante el primer semestre del año 2014, es decir, en el período comprendido desde Enero 2014 hasta Junio 2014, refiriéndose a que el total de ellas es de veintiuno (21), según información indagada en la Coordinación Regional de Epidemiología de la mencionada Dependencia Administrativa Estatal.

3.4.2.- Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (1998), la muestra es: “en esencia, un subgrupo de la población” (p.207). Puede ser probabilística o no probabilística es decir todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados o no. De allí, que la muestra de la investigación es igual al universo, es decir veintiún (21) pequeñas industrias que componen la población, en donde se observó de manera directa la problemática planteada, aunado a que la muestra en sí, es representativa y fue de fácil acceso a la información, debido a que tal muestra se encuentra ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, municipio en el cual tiene su sede la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla”, ente para el cual la investigadora, se encuentra adscrita como funcionaria pública.

3.5.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Para Méndez C. (1996). “La información es la materia prima por lo cual puede llegarse a explorar, describir y explicar hechos o fenómenos que definen un problema de investigación.” (p. 81). Es por ello que se hizo necesario estructurar técnicas de recolección de datos para así construir los instrumentos que permitan obtener tales datos de la realidad. En cuanto a las técnicas de investigación, Alfonso (1988), señala "...las técnicas son los distintos procedimientos del cual se valen los investigadores, entre ellas se pueden mencionar: la del fichaje-entrevista, observación y análisis de contenido, entre otras..." (p. 50).

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, aplicado a un (01) delegado o delegada de prevención por cada una de las veintiún (21) pequeñas industrias que componen la población.

En tal sentido, para Cea (1999), define la encuesta como *“la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos”* (p.240).

Mientras que por cuestionario, para Tamayo (1999), *“... constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando el (sic) que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones. El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”* (p. 124).

Se consideró el uso de un cuestionario tipo Likert, constituido por un total de veinticuatro (24) enunciados, con cinco (05) niveles de respuestas, las cuales son: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo, el cual se encuentra combinado con tres (03) preguntas dicotómicas, para ser un total de veintisiete (27) ítems. Méndez (1996) plantea que *“el cuestionario supone la aplicación a una población homogénea, con niveles similares y problemáticas semejantes”* (p.146). Sobre la base de esta idea, el cuestionario, se aplicó a la muestra con el objeto de recoger información necesaria para conocer con más precisión sobre las medidas adoptadas por las pequeñas industrias ante la ausencia del delegado o delegadas de prevención con motivo a la suspensión de la relación de trabajo, lo cual permitió medir tanto el grado positivo como neutral y negativo de cada enunciado.

3.6.- Técnicas de Análisis de la Información

Se realizó el análisis de la información en función de las bases teóricas y los objetivos planteados, lo que orientó a darle a lo recaudado un sentido significativo en el desarrollo del estudio. La técnica que se utilizó para el análisis de los datos obtenidos fue cuantitativo y cualitativo, tomando en cuenta que permitió clasificar la

información de acuerdo con los objetivos de la investigación. El análisis cuantitativo de los resultados, se presenta con los elementos informativos obtenidos por la investigadora en el cuestionario y se complementó con lo evidenciado en las observaciones, para expresar visualmente los valores numéricos que aparecieron en los cuadros, se utilizan gráficos circulares.

En esta línea de ideas Sabino, C. (1992), cuando se refiere al análisis cualitativo expresa que es “... *el que se procede a hacer con la información recopilada de un modo general mediante las guías o fichas de registro de información*”.

Cuadro Nro.- 9: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Determinar las medidas adoptadas ante la ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, que permitan la creación de mecanismos de regulación en la entidad de trabajo.

Objetivo Específico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnica e instrumento
Diagnosticar la situación actual del Delegado o Delegada de Prevención en el desempeño de sus funciones en las pequeñas industrias del Municipio Guacara del Estado Carabobo	Situación actual del Delegado o Delegada de Prevención en el desempeño de sus funciones en las pequeñas industrias del Municipio Guacara del Estado Carabobo	Referido a las funciones que desempeñan los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo	Necesidad de la figura del Delegado o Delegada de Prevención Actitud del empleador Actuar del INPASEL	1 2, 3 y 4 5 y 6	Delegados o Delegadas de Prevención	Encuesta - Cuestionario
Determinar el ejercicio de los deberes y derechos del delegado o delegada de prevención en las entidades de trabajo y ante los órganos públicos competentes.	Deberes y derechos del Delegado o Delegada de Prevención ante los trabajadores y trabajadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral; y ante los Organismos Públicos competentes	Referido a las obligaciones y a las facultades de exigencias que tiene el Delegado o Delegada de Prevención frente al colectivo de trabajadores y trabajadoras que representa, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante los entes públicos	Labor de vigilancia Recepción de denuncias Comité de Seguridad y Salud Laboral Respaldo de organismos públicos	7 8 9 10	Delegados o Delegadas de Prevención	Encuesta – Cuestionario
Establecer las medidas adoptadas por las pequeñas industrias en caso de ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo.	Medidas adoptadas por las pequeñas industrias en caso de ausencia del Delegado o Delegada de Prevención por suspensión de la relación de trabajo	Referido a las acciones practicadas por las pequeñas industrias ante la ausencia del Delegado o Delegada de Prevención, con motivo a la suspensión de la relación de trabajo	Figura de suplencia del Delegado Sanciones al empleador Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral Suspensión de la relación de trabajo	11, 12, 13, 14 y 15 16 y 17 18 y 19 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27	Delegados o Delegadas de Prevención	Encuesta - Cuestionario

Fuente: Avilán (2015)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos a través del trabajo de campo, consistente en la aplicación de una encuesta a los delegados y delegadas de prevención electos en pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, que fueron debidamente registrados ante la Coordinación Regional de Epidemiología de la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla”, durante el primer semestre del año 2014.

Al respecto cabe precisar, que la muestra considerada para realizar el estudio de campo era igual al universo de las pequeñas industrias mencionadas en el acápite que antecede, las cuales son un total de veintiuno (21), sin embargo, al momento de la aplicación de este instrumento, un (01) delegado de prevención se encontraba de reposo, otro delegado de prevención no se pudo ubicar y cuatro (04) delegados habían renunciado a las respectivas entidades de trabajo, por lo que la población finalmente encuestada estuvo conformada por quince (15) delegados y delegadas de prevención.

La información recopilada se presenta a continuación a través de la estadística descriptiva, esto es, tablas estadísticas y gráficos que contienen los resultados obtenidos.

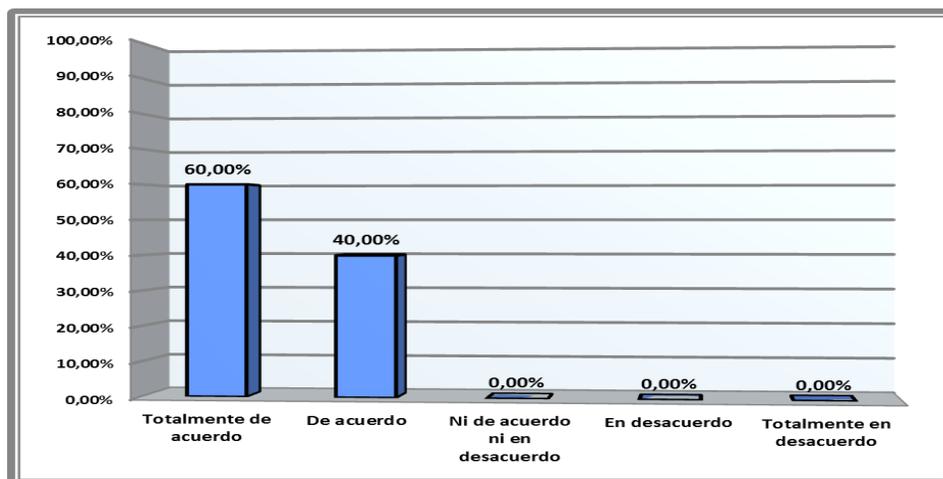
01.- El desempeño de la función del delegado o delegada de prevención, es de importancia y relevancia en su centro de trabajo.

Tabla 1.- Desempeño de la función del delegado o delegada de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	60,00%
De acuerdo	6	40,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 1.- Desempeño de la función del delegado o delegada de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: De acuerdo con los resultados, la totalidad de los encuestados concuerdan en que el desempeño de la función del delegado o delegada de prevención, es de importancia y relevancia en su centro de trabajo. Ello equivale a que todos los delegados y delegadas de prevención, están consciente del rol tan importante que tiene esa figura en las entidades de trabajo en materia de seguridad y salud laboral, cuyo desempeño lleva consigo a su vez, la responsabilidad asumida por éstos frente al colectivo de trabajadores y trabajadoras quienes los han elegido para ejercer tal condición de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la LOPCYMAT en concordancia con lo preceptuado en el artículo 49 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley.

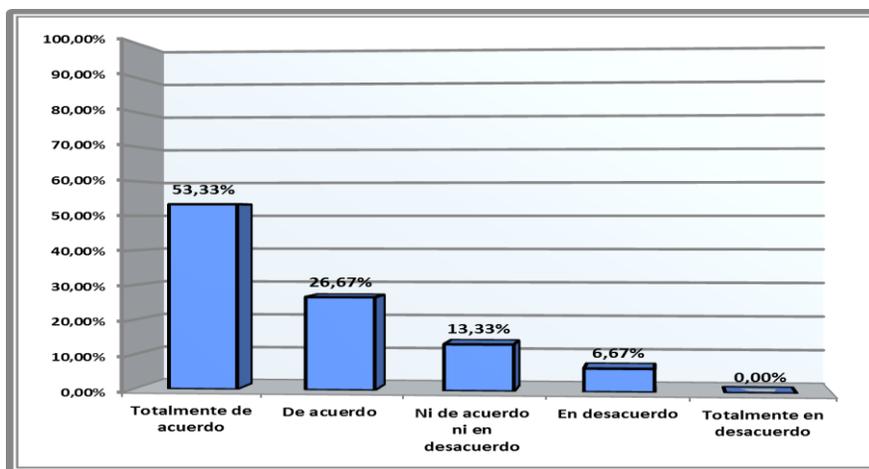
02.- Existe disposición por parte del empleador o empleadora para trabajar en conjunto con los delegados o delegadas de prevención en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo en la entidad de trabajo.

Tabla 2.- Disposición del empleador o empleadora para trabajar en conjunto con los delegados o delegadas de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	53,33%
De acuerdo	4	26,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,33%
En desacuerdo	1	6,67%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 2.- Disposición del empleador o empleadora para trabajar en conjunto con los delegados o delegadas de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: Se observa que la gran mayoría de los delegados/as de prevención manifestó que existe disposición por parte del empleador/a para trabajar en conjunto con ellos en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo en la entidad de trabajo, cuya actitud es de suma importancia por cuanto la cohesión que pueda existir entre ambas partes, permitirá llevar en armonía una gestión en esta área, todo en pro de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, permitiéndoles de esta manera a los delegados/as de prevención ejercer una de las atribuciones que establece la LOPCYMAT en su artículo 42 numeral 3 en concordancia con lo establecido en el artículo 50 numeral 4 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley.

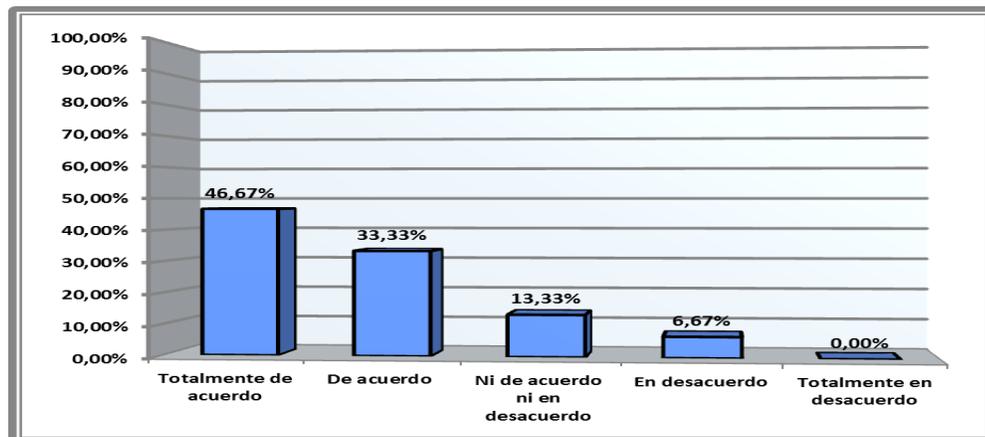
03.- El empleador o empleadora facilita y adopta todas las medidas tendentes para que el delegado o delegada de prevención, pueda realizar sus actividades cuando actúa en cumplimiento de sus funciones.

Tabla 3.- Adopción de medidas por parte del empleador o empleadora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	46,67%
De acuerdo	5	33,33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,33%
En desacuerdo	1	6,67%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 3.- Adopción de medidas por parte del empleador o empleadora



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La tendencia mayoritaria afirmó que el empleador/a facilita y adopta todas las medidas tendentes para que puedan realizar sus actividades cuando actúan en cumplimiento de sus funciones, por lo que se puede apreciar que la mayoría de los empleadores/as no presenta impedimento alguno para brindar a los delegados/as de prevención todas las medidas necesarias y a su vez, facilitarles el desempeño de sus actividades bajo esa investidura. Sin embargo, pese a que un porcentaje muy bajo manifestó lo contrario, esa actitud del empleador/a de inobservancia ante un deber establecido en el artículo 44 de la LOPCYMAT frente a los delegados/as de prevención, trastoca también al colectivo de trabajadores y trabajadoras, por cuanto éstos son los representantes de la masa trabajadora en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo, en atención a lo establecido en el artículo 49 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

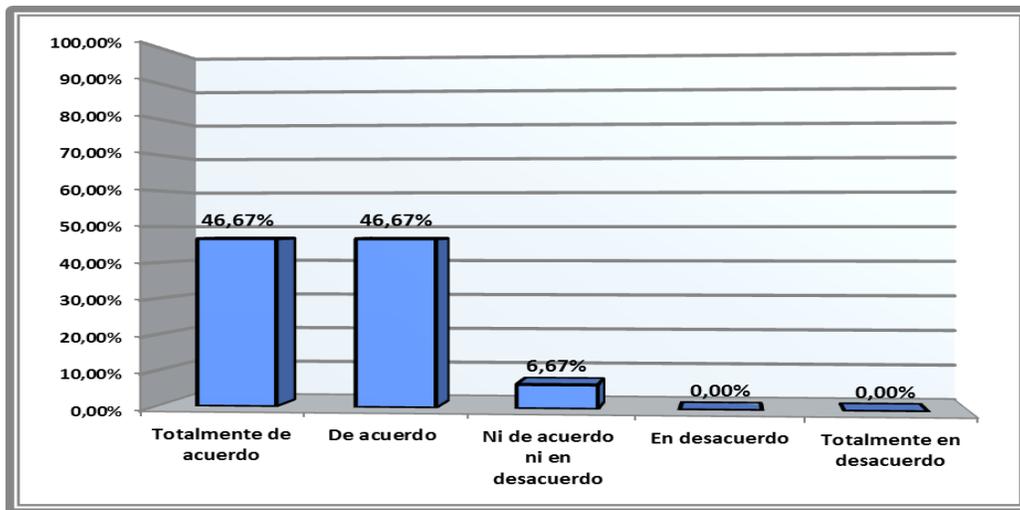
04.- El empleador o empleadora proporciona los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten necesarios para el ejercicio de las funciones del delegado o delegada de prevención.

Tabla 4.- Medios y formación proporcionados por el empleador o empleadora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	46,67%
De acuerdo	7	46,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 4.- Medios y formación proporcionados por el empleador o empleadora



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: Un alto porcentaje de los encuestados es de la opinión que el empleador/a les proporciona los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten necesarios para el ejercicio de las funciones como delegados/as de prevención, logrando así que éstos tengan los conocimientos y bases sólidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual coadyuva a un mejor desarrollo de la gestión preventiva. Tal deber del empleador/a, se encuentra consagrado en el artículo 44 de la LOPCYMAT.

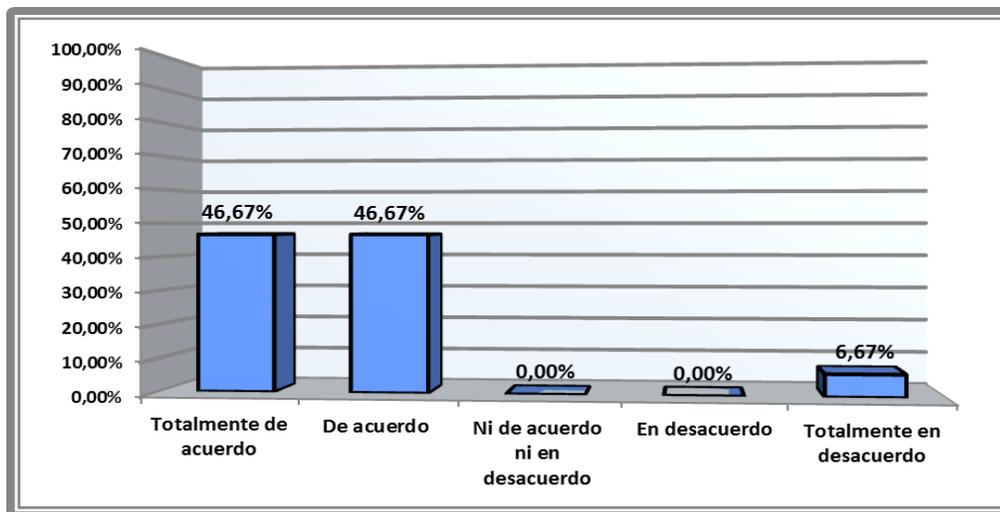
05.- El INPSASEL brinda debida y oportuna respuesta a las demandas de los delegados o delegadas de prevención.

Tabla 5.- Calidad de respuesta por parte del INPSASEL

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	46,67%
De acuerdo	7	46,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	1	6,67%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 5.- Calidad de respuesta por parte del INPSASEL



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La gran mayoría de los encuestados son de la postura que el INPSASEL brinda debida y oportuna respuesta a las demandas de los delegados o delegadas de prevención, lo cual apunta que el INPSASEL como ente de gestión de conformidad con el artículo 12 numeral 2 y artículo 15 numeral 1, ambos de la LOPCYMAT, es eficaz en las atenciones que brinda a los delegados y delegadas de prevención, muy a pesar a la cantidad considerable de las denuncias y solicitudes que a diario recibe.

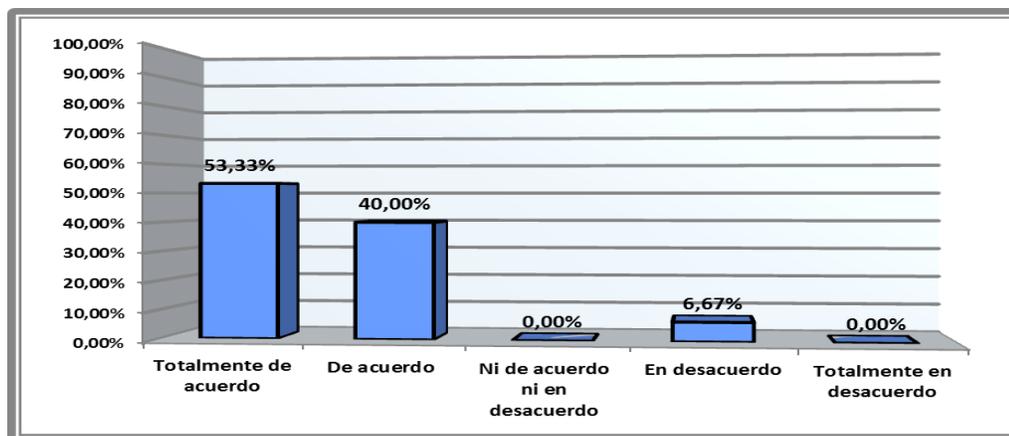
06.- El trato de los funcionarios y funcionarias del INPSASEL es respetuoso y educado, tanto en la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla” como en la entidad de trabajo cuando se realiza una actuación.

Tabla 6.- Trato de los funcionarios y funcionarias del INPSASEL

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	53,33%
De acuerdo	6	40,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	1	6,67%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 6.- Trato de los funcionarios y funcionarias del INPSASEL



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, la tendencia mayoritaria se inclinó por manifestar que el trato de los funcionarios/as del INPSASEL es respetuoso y educado, tanto en la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla” como en la entidad de trabajo cuando se realiza una actuación lo que significa que están conformes con el trato de los funcionarios/as que se encuentran adscritos al INPSASEL, no sólo cuando son atendidos en las oficinas de la GERESAT Carabobo “Dra. Olga María Montilla” al realizar cualquier trámite ante dicho ente, sino también cuando los funcionarios/as se trasladan hasta los centros de trabajo a los fines de llevar a cabo alguna actuación, siendo tal percepción de suma importancia, ya que la educación y el buen trato de los funcionarios/as viene a ser, el reflejo de la Institución.

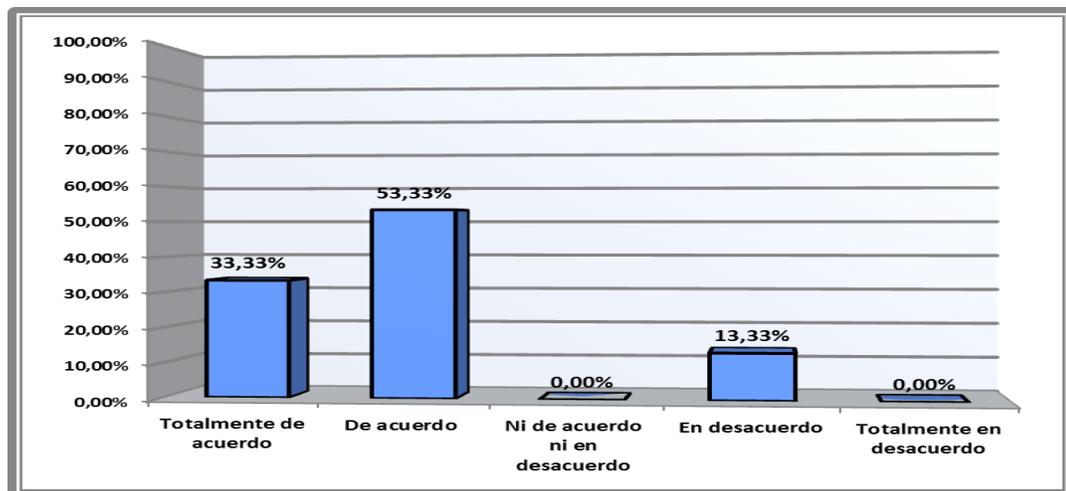
07.- El delegado o delegada de prevención visita los lugares de trabajo y las áreas destinadas a la recreación y descanso para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Tabla 7.- Labor de vigilancia y control por parte del delegado o delegada de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	33,33%
De acuerdo	8	53,33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	2	13,33%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 7.- Labor de vigilancia y control por parte del delegado o delegada de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La mayoría de los delegados/as de prevención encuestados, opinaron que visitan los lugares de trabajo y las áreas destinadas a la recreación y descanso para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, por lo que se infiere que están claros en que las mencionadas visitas constituyen una de las facultades que deben desarrollar de conformidad con lo establecido en el artículo 43 numeral 5 de la LOPCYMAT, siendo la misma, parte del rol de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo que tienen que ejecutar.

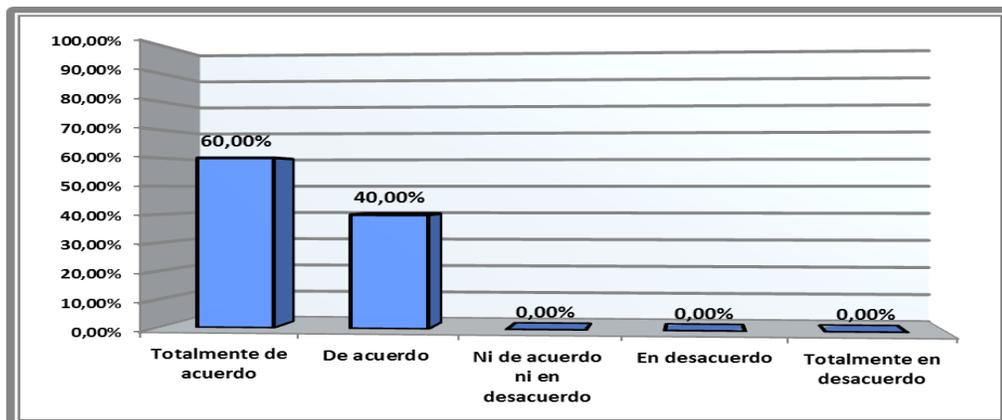
08.- El delegado o delegada de prevención recibe las denuncias de los trabajadores y trabajadoras relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo con el objeto de tramitarlas para su solución.

Tabla 8.- Recepción de denuncias por parte del delegado o delegada de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	60,00%
De acuerdo	6	40,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 8.- Recepción de denuncias por parte del delegado o delegada de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La totalidad de los delegados/as de prevención encuestados manifestó reciben las denuncias de los trabajadores/as relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo con el objeto de tramitarlas para su solución, evidenciándose en tal sentido, que ejercen a cabalidad la atribución establecida en la LOPCYMAT en su artículo 42 numeral 2 en concordancia directa con el artículo 50 numeral 2 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley, referida a fungir como receptores de denuncias de los trabajadores/as con la finalidad de tramitarlas ya sea ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, o bien, ante las autoridades competentes, todo en búsqueda de una solución.

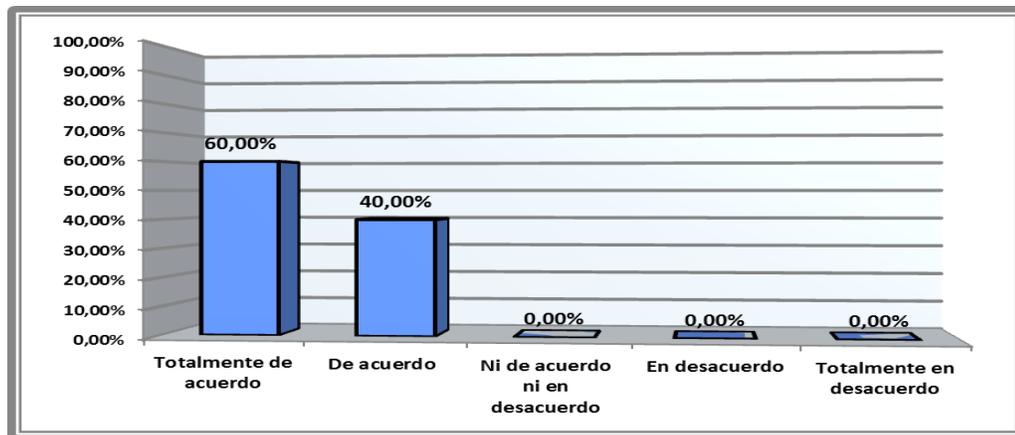
09.- Es pertinente abordar primero en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral cualquier asunto en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de acudir al INPSASEL.

Tabla 9.- Abordaje de asuntos en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	60,00%
De acuerdo	6	40,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 9.- Abordaje de asuntos en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: Todos los delegados/as de prevención encuestados son partidarios en que primero se debe abordar en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral cualquier asunto en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de acudir al INPSASEL, reflejando que están conscientes de resolver primeramente a lo interno, las situaciones que se puedan presentar en materia de seguridad y salud en el trabajo y así se estaría cumpliendo con la finalidad de ese 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 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la LOPCYMAT.

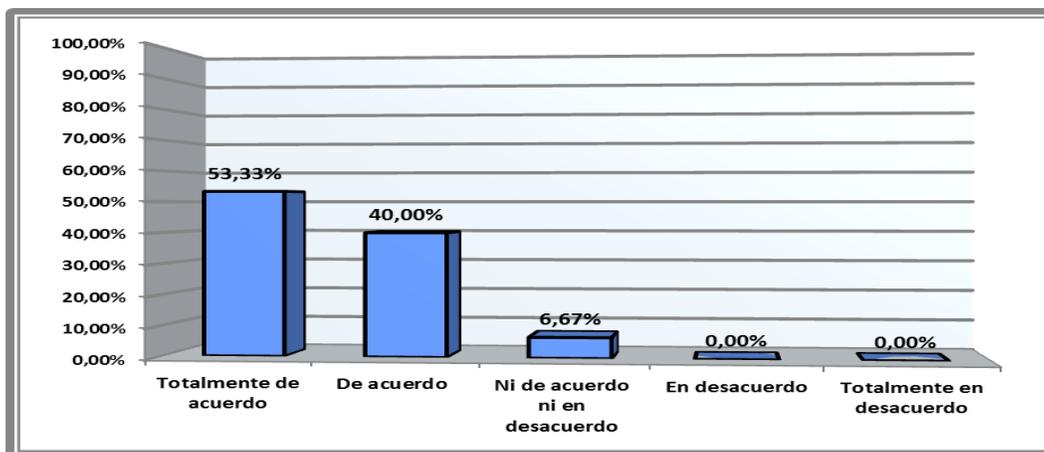
10.- El delegado o delegada de prevención cuenta con el respaldo de los organismos públicos para hacer valer sus derechos y el de los trabajadores y trabajadoras.

Tabla 10.- Respaldo de los organismos públicos a los delegados o delegadas de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	53,33%
De acuerdo	6	40,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 10.- Respaldo de los organismos públicos a los delegados o delegadas de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La mayoría de los delegados/as de prevención encuestados, afirmó que cuentan con el respaldo de los organismos públicos para hacer valer sus derechos y el de los trabajadores/as. Con tal resultado se puede inferir que los delegados/as de prevención no se sienten desasistidos por los organismos públicos al momento de hacer valer sus derechos y el de los trabajadores/as, por lo que ante una vulneración de sus derechos por parte del empleador o empleadora, tienen la certeza que se restituirá la situación infringida a través de dichos organismos cuando acudan ante éstos.

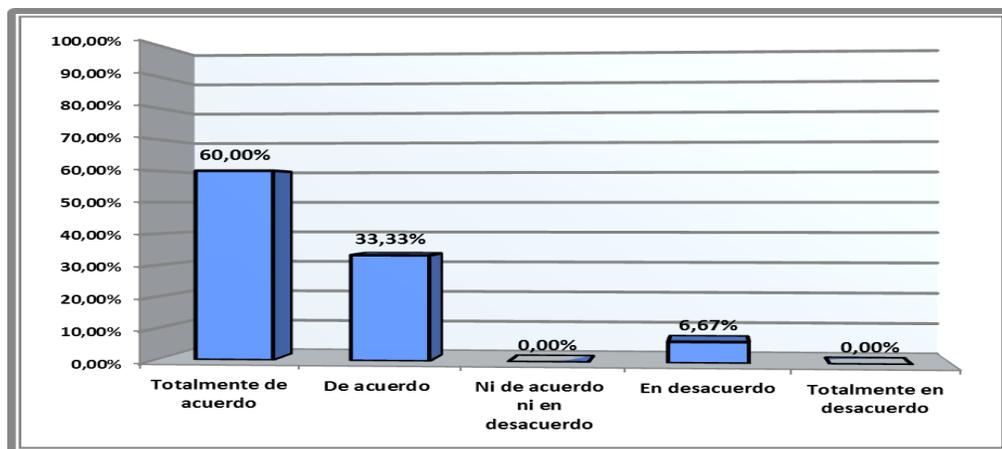
11.- En la entidad de trabajo es conveniente la figura de suplencia del delegado o delegada de prevención titular, ante la ausencia de este, por suspensión de la relación de trabajo.

Tabla 11.- Conveniencia de la figura de suplencia del delegado o delegada de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	60,00%
De acuerdo	5	33,33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	1	6,67%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 11.- Conveniencia de la figura de suplencia del delegado o delegada de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, una tendencia mayoritaria considera conveniente la figura de suplencia del delegado o delegada de prevención titular, ante la ausencia de éste por suspensión de la relación de trabajo, por lo que se puede apreciar la necesidad que manifiestan los delegados y delegadas de prevención de contar con la figura de suplencia ante las ausencias temporales que puedan presentar durante el ejercicio de dicha condición.

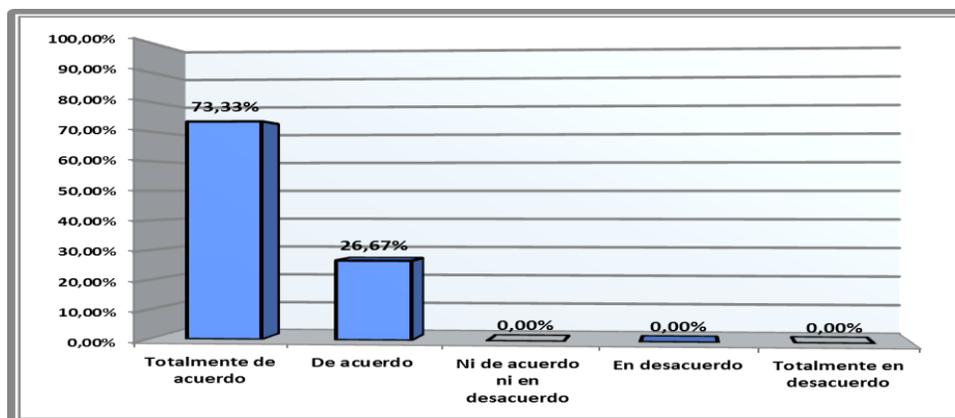
12.- Debe darse un proceso de elección para que los trabajadores y trabajadoras elijan al delegado o delegada de prevención suplente, en caso de ausencia del titular.

Tabla 12.- Proceso de elección del delegado o delegada de prevención suplente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	73,33%
De acuerdo	4	26,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 12.- Proceso de elección del delegado o delegada de prevención suplente



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: En atención a los resultados obtenidos, la totalidad de los delegados/as de prevención encuestados, afirman que debe darse un proceso de elección para que los trabajadores/as elijan al delegado o delegada de prevención suplente, en caso de ausencia del titular, por lo que se desprende que consideran viable tal proceso de elección a los fines de determinar la persona que cumplirá temporalmente las funciones de delegado o delegada de prevención, mientras dure la suspensión de la relación de trabajo, el cual debería regirse igualmente por los principios consagrados en el artículo 61 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

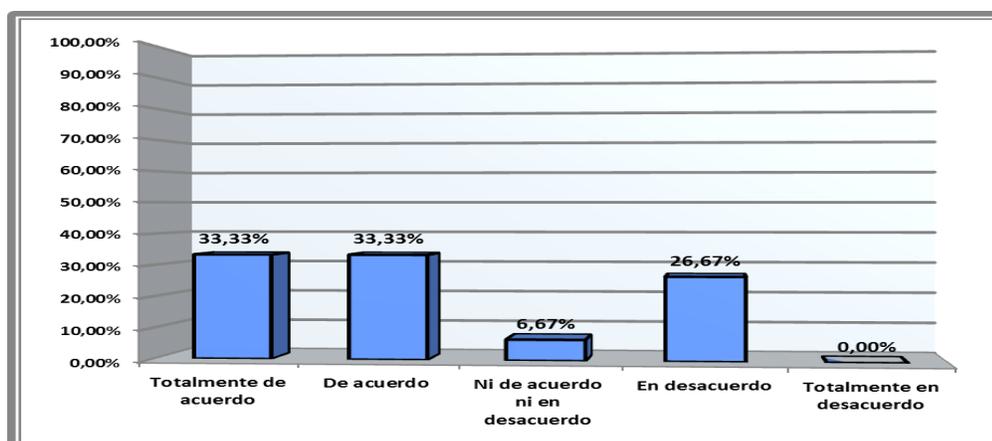
13.- El trabajador o trabajadora que se postuló en el proceso de elección de delegado o delegada de prevención, y que de acuerdo a la mayor cantidad de votos que haya obtenido entre los no ganadores, debe ser el delegado o delegada de prevención suplente.

Tabla 13.- Delegado o delegada de prevención suplente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	33,33%
De acuerdo	5	33,33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	4	26,67%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 13.- Delegado o delegada de prevención suplente



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: Más de la mitad de los delegados/as de prevención encuestados, consideran que el trabajador/a que se postuló en el proceso de elección de delegado/a de prevención, y que de acuerdo a la mayor cantidad de votos que haya obtenido entre los no ganadores, debe ser el delegado/a de prevención suplente, por lo que se observa que igualmente consideran viable como otro mecanismo de sustitución temporal en las funciones de delegados/as de prevención, que en vez de llevarse a cabo un proceso de elección para ello, el proceso que anteriormente se había efectuado; en el cual resultó electo el delegado de prevención titular, quede como sustituto aquel trabajador/a candidato que ocupó la posición inmediatamente inferior en las elecciones.

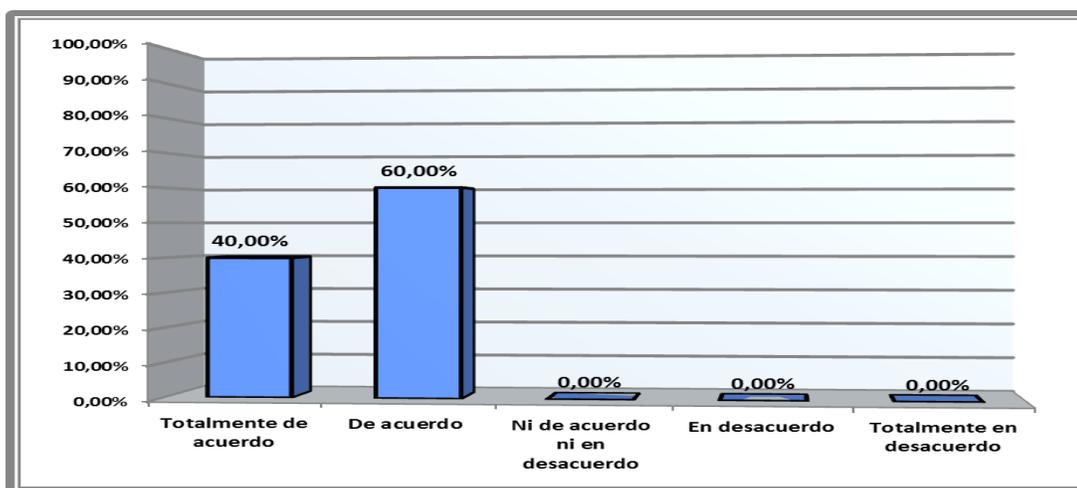
14.- El delegado o delegada de prevención suplente debe registrarse ante la Coordinación Regional de Epidemiología de la Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores perteneciente al INPSASEL.

Tabla 14.- Registro del delegado o delegada de prevención suplente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40,00%
De acuerdo	9	60,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 14.- Registro del delegado o delegada de prevención suplente



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: Todos los delegados/as de prevención encuestados consideran que el delegado/a de prevención suplente debe registrarse ante la Coordinación Regional de Epidemiología de la Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores perteneciente al INPSASEL, ello con la finalidad de dar una formalidad a la figura del delegado/a de prevención suplente, y puedan contar con sus respectivas constancias, tal como la tiene todo delegado/a de prevención que se haya inscrito ante el Registro de Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención, de conformidad con lo establecido en el artículo 66 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

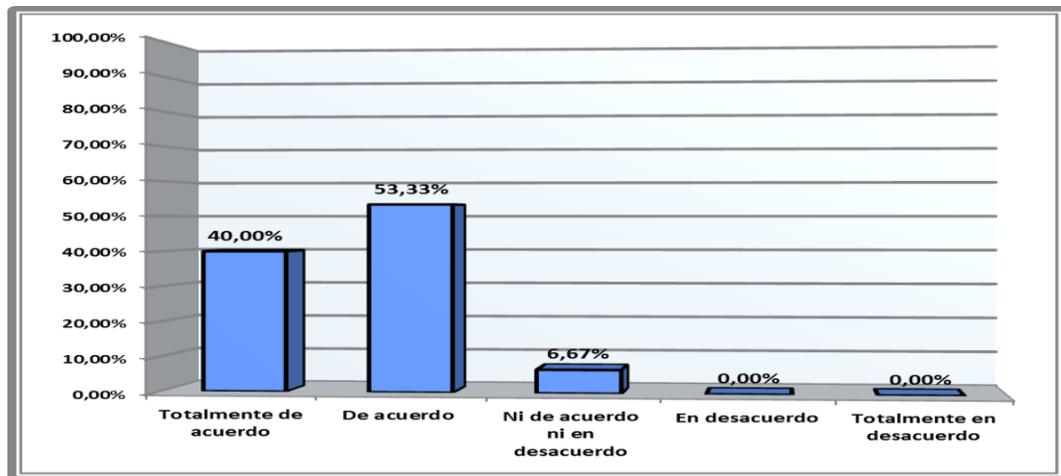
15.- De existir la figura del delegado o delegada de prevención suplente, este debe gozar de la inamovilidad especial consagrada en la LOPCYMAT y en su Reglamento Parcial mientras dure la suplencia y hasta tres (03) meses después de vencida la misma.

Tabla 15.- Inamovilidad especial del delegado o delegada de prevención suplente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40,00%
De acuerdo	8	53,33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 15.- Inamovilidad especial del delegado o delegada de prevención suplente



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La tendencia mayoritaria afirma que de existir la figura del delegado/a de prevención suplente, este debe gozar de la inamovilidad especial consagrada en la LOPCYMAT y en su Reglamento Parcial mientras dure la suplencia y hasta tres (03) meses después de vencida la misma, evidenciándose que estiman idóneo que así como ellos gozan de una inamovilidad especial, que el delegado/a de prevención suplente, cuente también con esa protección que concede el Legislador en el artículo 44 de la LOPCYMAT, en concordancia con el artículo 55 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley, a los fines de evitar cualquier acción por parte del empleador/a que atente contra su estabilidad laboral, debido al ejercicio temporal de las funciones como delegado/a de prevención.

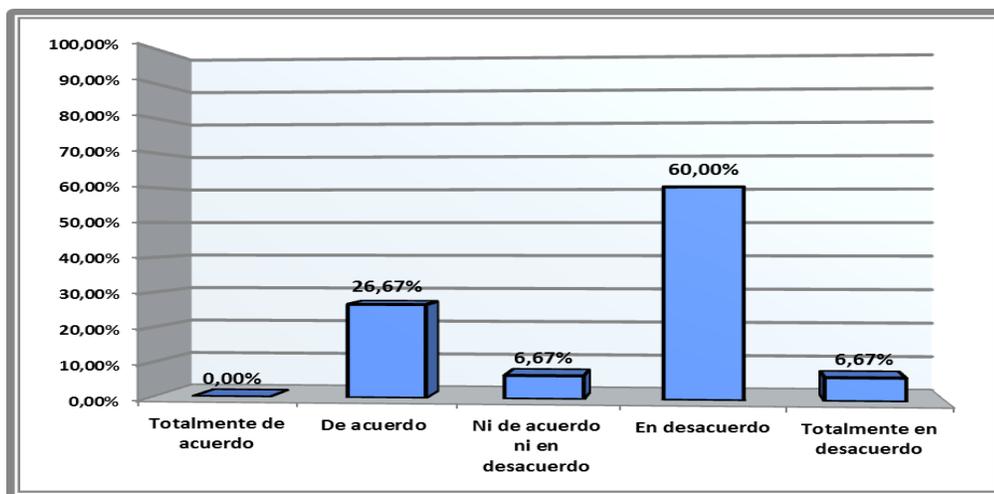
16.- Debido a la ausencia temporal del delegado o delegada de prevención, el INPSASEL debe sancionar al empleador o empleadora por el no funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral de conformidad con el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT.

Tabla 16.- Sanción al empleador o empleadora por el no funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	4	26,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	9	60,00%
Totalmente en desacuerdo	1	6,67%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 16.- Sanción al empleador o empleadora por el no funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La tendencia mayoritaria estuvo inclinada a que ante la circunstancia de la ausencia temporal del delegado/a de prevención, el INPSASEL no sancione al empleador/a por el no funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral de conformidad con el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, por lo que se infiere la disconformidad de tal planteamiento, debido a que no sería una circunstancia imputable al empleador/a, la suspensión de la relación de trabajo del delegado/a de prevención y que motivado a ello, el Comité no pueda funcionar.

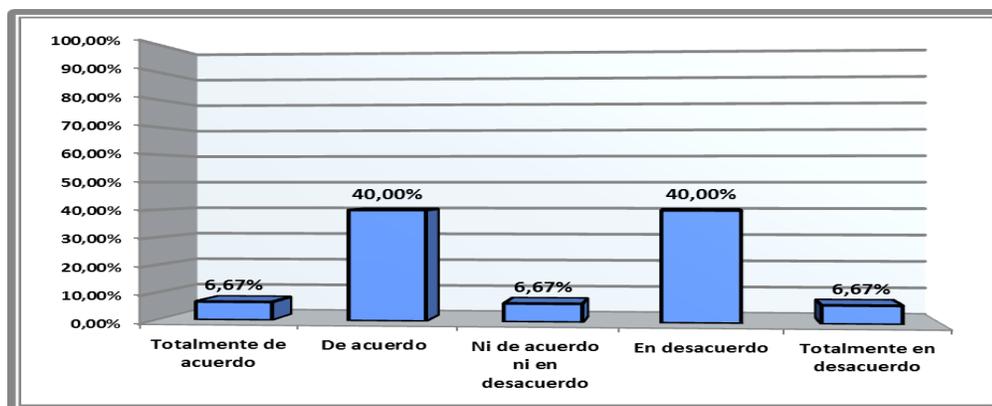
17.- El INPSASEL debe sancionar al empleador o empleadora por la no constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, motivado a la suspensión de la relación de trabajo del delegado o delegada de prevención.

Tabla 17.- Sanción al empleador o empleadora por la no constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	6,67%
De acuerdo	6	40,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	6	40,00%
Totalmente en desacuerdo	1	6,67%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 17.- Sanción al empleador o empleadora por la no constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: En las respuestas no se manifiesta una tendencia, en vista que los resultados arrojan que un 46,67% afirma que el INPSASEL debe sancionar al empleador/a por la no constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, motivado a la suspensión de la relación de trabajo del delegado o delegada de prevención, mientras que igualmente, 46,67 %, manifestó su rechazo a tal planteamiento. Sin embargo, hay que tener en cuenta que iniciar un procedimiento sancionatorio contra un empleador/a por ese motivo, la Providencia Administrativa sería sin lugar, por cuanto se trata de un hecho no imputable al empleador/a, dado que para la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, en atención al artículo 69 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, se requiere de la presencia de todos los integrantes, es decir, de la representación de los trabajadores/as, así como de la representación del empleador, y al no poder celebrarse el acuerdo formal debido a la ausencia temporal del delegado/a de prevención, no se puede constituir el Comité, situación que no resulta imputable al empleador/a.

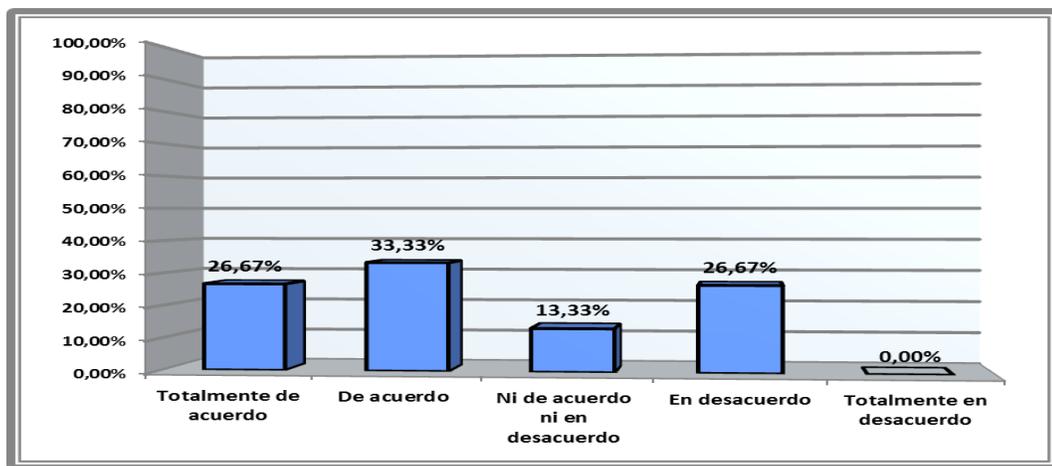
18.- Al tener un (01) delegado o delegada de prevención suspendida la relación de trabajo, aún así puede funcionar el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Tabla 18.- Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	26,67%
De acuerdo	5	33,33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,33%
En desacuerdo	4	26,67%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 18.- Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La tendencia mayoritaria afirmó que al tener un (01) delegado/a de prevención suspendida la relación de trabajo, aún así puede funcionar el Comité de Seguridad y Salud Laboral. De acuerdo a tales resultados se puede inferir que los delegados/as de prevención que respondieron afirmativamente es porque en la entidad de trabajo existen dos (02) delegados de prevención.

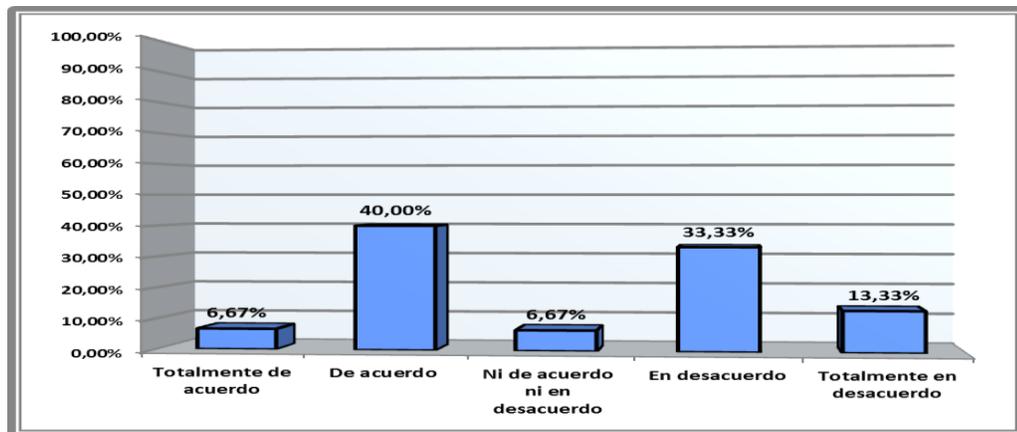
19.- Al tener un (01) delegado o delegada de prevención suspendida la relación de trabajo, al momento de adoptar las decisiones el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores y trabajadoras está en desventaja.

Tabla 19.- Decisiones en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	6,67%
De acuerdo	6	40,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	5	33,33%
Totalmente en desacuerdo	2	13,33%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 19.- Decisiones en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: Las tendencias son exactamente iguales, de manera que no se puede evidenciar una tendencia sobre el planteamiento de en caso que un (01) delegado o delegada de prevención tenga suspendida la relación de trabajo, al momento de adoptar las decisiones el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores y trabajadoras está en desventaja. En consecuencia, de acuerdo a tales resultados no hay una tendencia que identifique una respuesta clara al respecto.

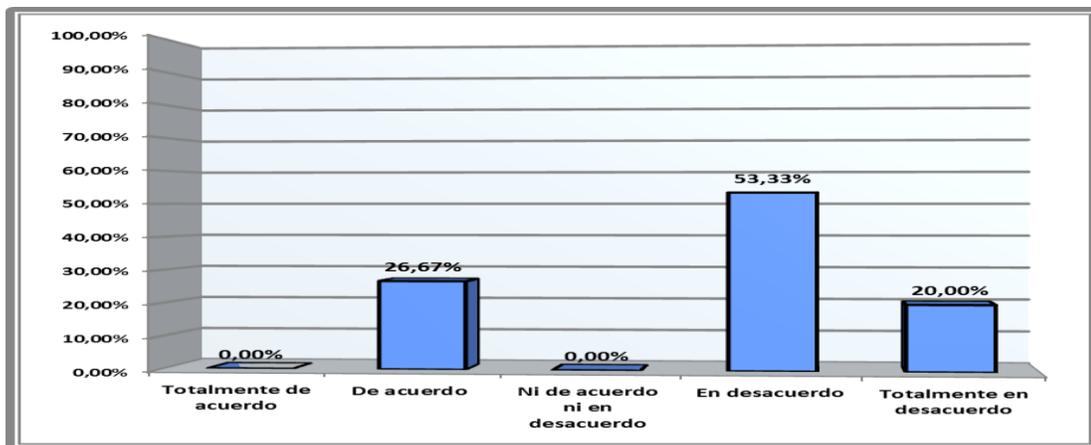
20.- El delegado o delegada de prevención debe renunciar a tal condición en caso de estar incurso en alguna de las causales de suspensión de la relación de trabajo.

Tabla 20.- Renuncia a la condición de delegado o delegada de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	4	26,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	8	53,33%
Totalmente en desacuerdo	3	20,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 20.- Renuncia a la condición de delegado o delegada de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La gran mayoría de los encuestados manifestó su disconformidad en cuanto a que el delegado/a de prevención debe renunciar a tal condición en caso de estar incurso en alguna de las causales de suspensión de la relación de trabajo. Esto puede ser un indicador, a que si bien es cierto los encuestados tienen la investidura de delegados/as de prevención, ante todo son trabajadores/as que de igual manera tienen sus derechos derivados de la relación de trabajo, así como lo tiene el resto de la masa colectiva de trabajadores, en tal sentido, no le ven asidero alguno el hecho de renunciar a la condición de delegado de prevención motivado a que se encuentren incurso en una causal de suspensión de la relación de trabajo.

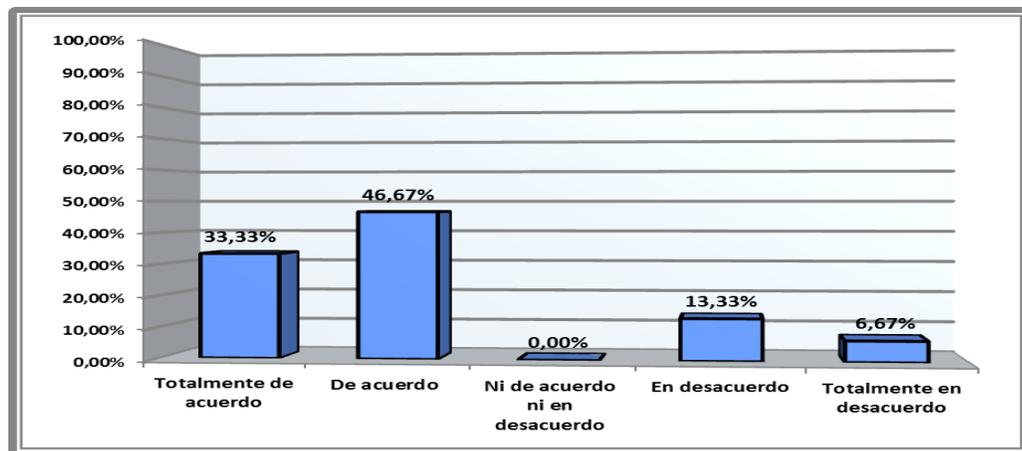
21.- Debe darse una reforma de la LOPCYMAT o crear un instrumento jurídico que regule las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención.

Tabla 21.- Regulación de las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	33,33%
De acuerdo	7	46,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	2	13,33%
Totalmente en desacuerdo	1	6,67%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 21.- Regulación de las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: Gran parte de los delegados/as de prevención encuestados, consideran que debe darse una reforma de la LOPCYMAT o crear un instrumento jurídico que regule las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención, estimando que los encuestados optaron por ello, a los fines de evitar que siga existiendo ese vacío legal respecto a esa situación.

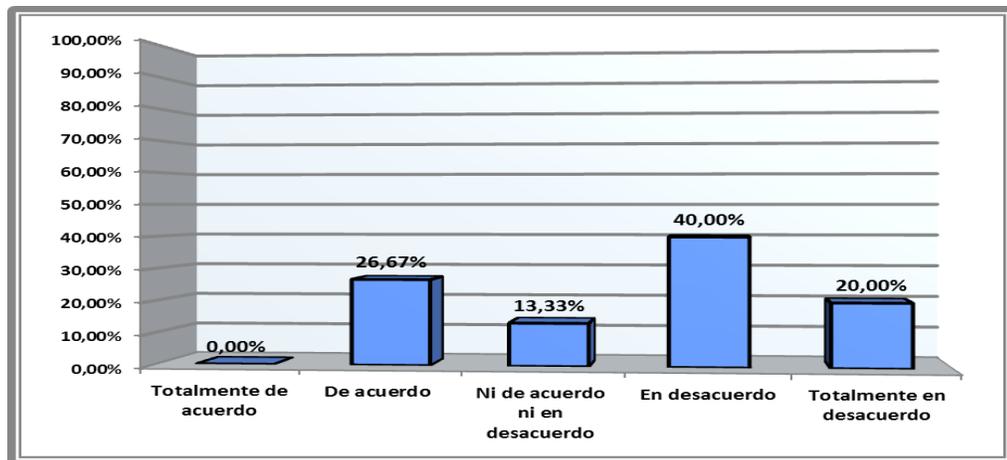
22.- Al tener el delegado o delegada de prevención suspendida la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras quedan sin representación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 22.- Representación de los trabajadores y trabajadoras

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	4	26,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,33%
En desacuerdo	6	40,00%
Totalmente en desacuerdo	3	20,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 22.- Representación de los trabajadores y trabajadoras



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La tendencia mayoritaria consideró que al tener el delegado o delegada de prevención suspendida la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras no quedan sin representación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tal resultado puede suponer que en las entidades de trabajo, en las cuales los delegados/as de prevención se inclinaron a dicha posición, se debe a que hay dos (02) delegados/as de prevención, y por supuesto al tener uno de ellos la relación de trabajo suspendida queda el otro delegado/a de prevención activo en sus funciones.

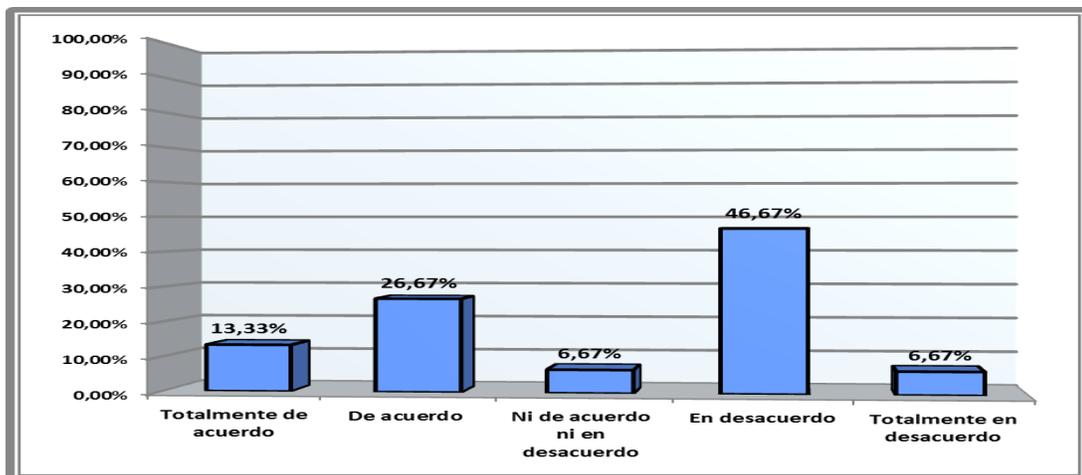
23.- Aún teniendo el delegado o delegada de prevención suspendida la relación de trabajo, puede continuar ejerciendo las atribuciones y competencias que le otorga la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial.

Tabla 23.- Ejercicio continuo de las atribuciones y competencias del delegado o delegada de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	13,33%
De acuerdo	4	26,67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	7	46,67%
Totalmente en desacuerdo	1	6,67%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 23.- Ejercicio continuo de las atribuciones y competencias del delegado o delegada de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La mayoría de los delegados/as de prevención encuestados es de la opinión que teniendo suspendida la relación de trabajo no pueden continuar ejerciendo las atribuciones y competencias que le otorga la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial. Ello puede significar que la mayoría de los delegados/as de prevención encuestados están consciente que si bien fueron electos por una colectividad para la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo, dirigiendo sus atribuciones y facultades a la defensa de un interés colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 49 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, tienen una condición principal y es la de ser trabajador o trabajadora, a quienes la Ley le confiere derechos de manera individual.

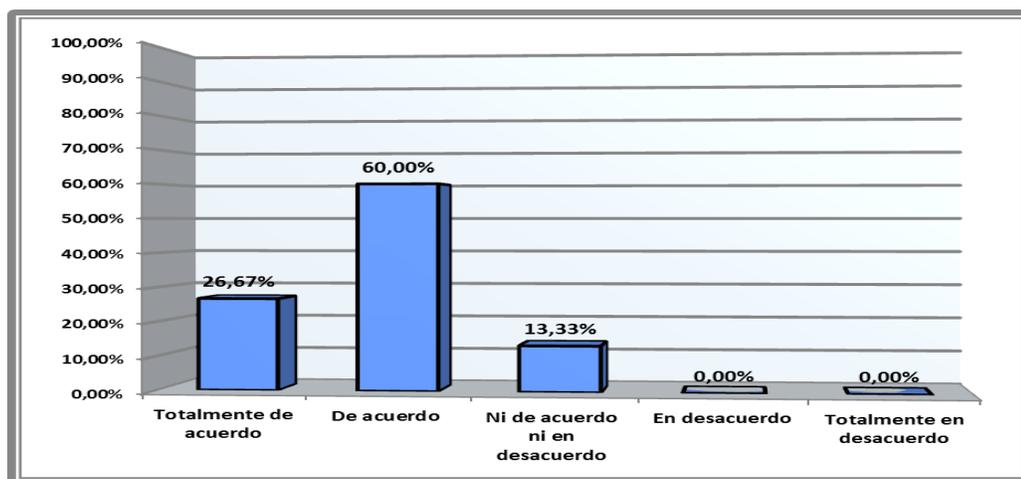
24.- El delegado o delegada de prevención debe plantear al INPSASEL la problemática de la ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo, en caso de presentarse.

Tabla 24.- Planteamiento de la problemática de la ausencia temporal del delegado o delegado de prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	26,67%
De acuerdo	9	60,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,33%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 24.- Planteamiento de la problemática de la ausencia temporal del delegado o delegado de prevención



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La tendencia mayoritaria de los encuestados afirmó que deben plantear al INPSASEL la problemática de la ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo, en caso de presentarse. Esto se debe a la existencia del vacío legal en cuanto a dicha situación, por lo que se infiere que en virtud a ello, dada la competencia de asesoría que tiene el INPSASEL en materia de prevención, seguridad y salud laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 numeral 8 de la LOPCYMAT en concordancia con lo establecido en el artículo 16 numeral 8 del Reglamento Parcial de la mencionada Ley, es el ente competente para recibir la orientación debida.

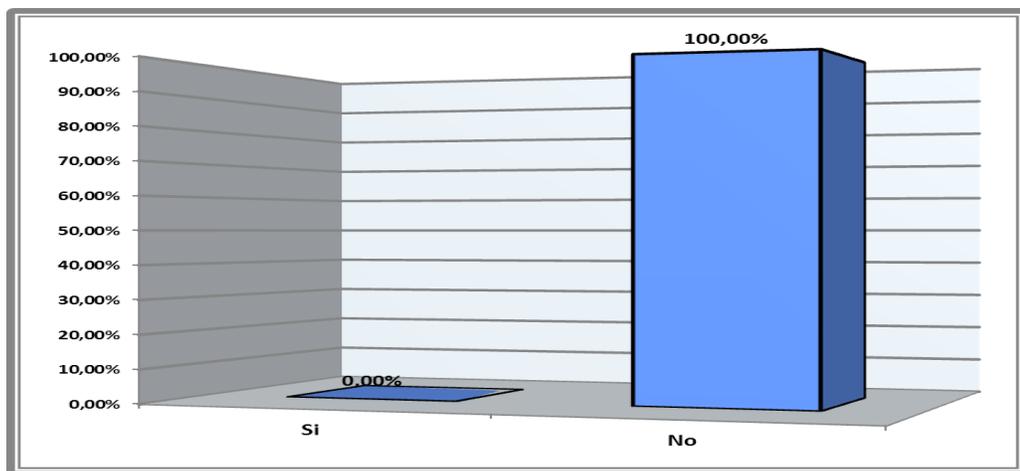
25.- En el tiempo que lleva prestando sus servicios personales para el empleador, en al menos una ocasión se ha suspendido la relación de trabajo a un delegado o delegada de prevención.

Tabla 25.- Suspensión de la relación de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0,00%
No	15	100,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 25.- Suspensión de la relación de trabajo



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La totalidad de los delegados/as de prevención encuestados manifestó que en el tiempo que llevan prestando sus servicios personales para el empleador, no se ha suspendido la relación de trabajo a un delegado o delegada de prevención, por lo que aún no se les ha presentado tal situación, sin embargo, no se puede excluir tal posibilidad en un futuro.

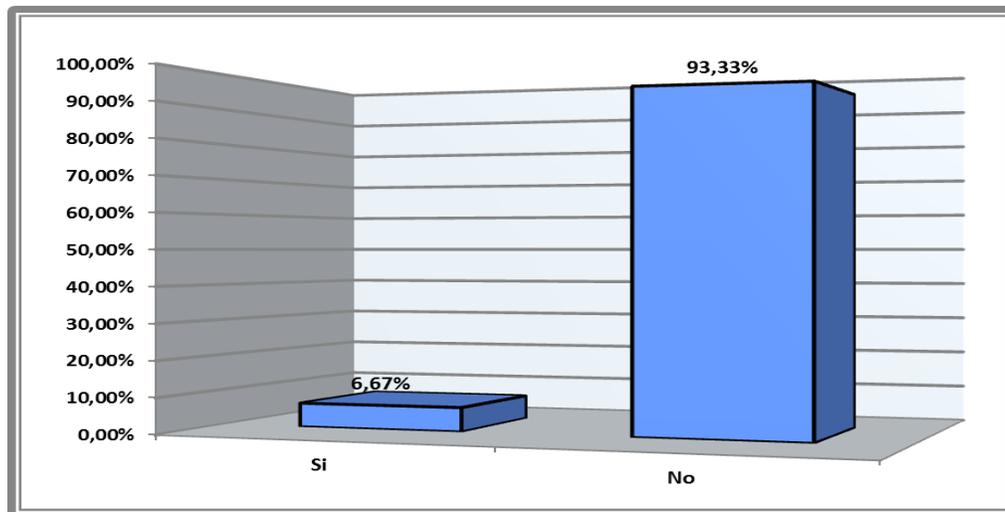
26.- En el tiempo que lleva prestando sus servicios personales para el empleador, se ha presentado al menos una vez el caso que en ausencia del delegado o delegada de prevención titular, se coloque a un delegado o delegada de prevención suplente.

Tabla 26.- Sustitución del delegado o delegada de prevención titular

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	6,67%
No	14	93,33%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 26.- Sustitución del delegado o delegada de prevención titular



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La tendencia mayoritaria de los delegados/as de prevención negó que en el tiempo que llevan prestando sus servicios personales para el empleador, se haya presentado al menos una vez el caso que en ausencia del delegado o delegada de prevención titular, sin embargo, resulta interesante que en un sólo caso se presentó esa situación, lo cual apunta que en la realidad, pese a que legalmente no está creada la figura del delegado/a de prevención suplente, existe la imperiosa necesidad de la misma.

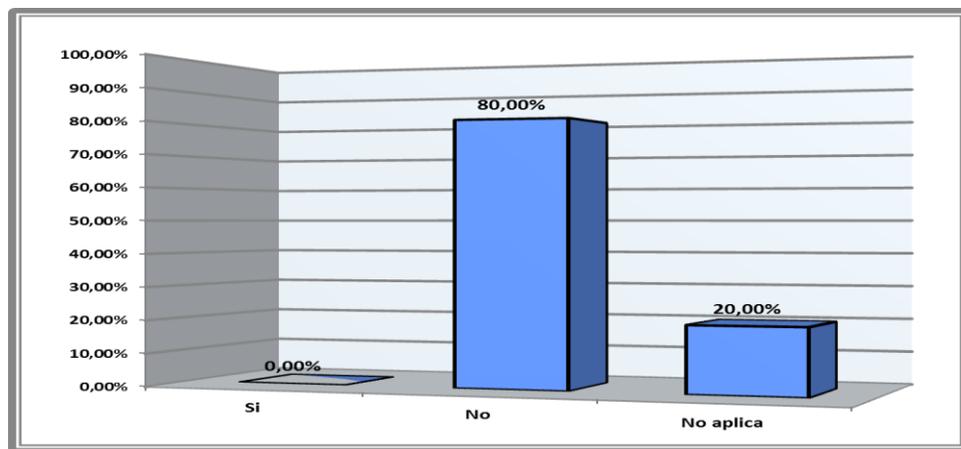
27.- En los Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la entidad de trabajo, hay alguna cláusula que regule las ausencias temporales del delegado o delegada de prevención.

Tabla 27.- Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0,00%
No	12	80,00%
No aplica	3	20,00%
Total	15	100,00%

Fuente: Avilán (2015)

Gráfico 27.- Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral



Fuente: Avilán (2015)

Interpretación: La mayoría de los delegados/as de prevención manifestó que en los Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la entidad de trabajo, no hay cláusula alguna que regule las ausencias temporales del delegado o delegada de prevención, mientras que sólo un veinte por ciento (20%) respondió que no aplicaba el planteamiento. Tales resultados conllevan a inferir que a pesar de no contar actualmente con la regulación jurídica sobre las ausencias temporales de los delegados/as de prevención, no se ha optado como una posible solución, los Estatutos internos del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los cuales regulan la organización y funcionamiento del mencionado órgano colegiado y paritario, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 75 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, y en aquellos casos en los cuales una parte minoritaria de los delegados/a de prevención encuestados manifestaron “No aplica”, ello puede significar que aún en esas entidad de trabajo no se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral, o teniendo constituido el Comité, aún no han aprobado los Estatutos internos del mismo.

CONCLUSIONES

En Venezuela, la seguridad y salud en el trabajo, a pesar de contar desde hace tiempo con un marco jurídico que lo regula, hoy por hoy se presentan situaciones que no están reguladas en la Ley, las cuales son conocidas como vacíos legales. Tal es el caso, de la ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo, situación que repercute de manera significativa en las pequeñas industrias, por cuanto uno de los parámetros que cataloga a una industria como “Pequeña”, es el hecho que tenga una nómina promedio anual de hasta cincuenta (50) trabajadores de conformidad con lo preceptuado en el artículo 5 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social, y en atención a ese parámetro, de conformidad del artículo 41 de la LOPCYMAT, el número mínimo de delegados o delegadas de prevención que se tiene que elegir puede ser de uno (01) o hasta dos (02) delegados o delegadas de prevención, debido a que de acuerdo a la escala especificada en el mencionado artículo, si se trata de una pequeña industria de hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras, corresponde un (01) delegado o delegada de prevención, pero corresponderá dos (02) delegados o delegadas de prevención, si estamos ante la presencia de una de escala de once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras.

De manera que, ante la ausencia temporal del delegado o delegada de prevención por la suspensión de la relación de trabajo, se generan intereses contrapuestos para todos los actores sociales (trabajadores o trabajadoras, delegados o delegadas de prevención y empleadores o empleadoras) de determinada pequeña industria, por lo siguiente:

- Para los trabajadores y trabajadoras, en el caso que hayan elegido a un (01) sólo delegado o delegada de prevención, no contarían con su presencia para que sean representados en la promoción y defensa de la seguridad y salud en

el trabajo, y ni siquiera podrían darse las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral por falta de quórum, ya que se requiere dos tercios (2/3) de cada una de las partes que lo conforman, de acuerdo al artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT; y en caso que hayan elegido a dos (02) delegados o delegadas de prevención, y que uno (01) de ellos tenga suspendida la relación de trabajo, estarían representados en la mencionada materia, sin embargo, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, al momento que se adopten las decisiones, la representación de los trabajadores y trabajadoras puede quedar en desventaja, por cuanto de conformidad con lo establecido en el artículo 76 ejusdem, las decisiones deberán adoptarse por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes, y ante esa situación, sería un (01) delegado o delegada de prevención frente a dos (02) representantes del empleador ante el Comité. Igualmente, puede ocurrir, que ambos delegados o delegadas de prevención, tengan suspendida la relación de trabajo, caso en el cual, nos llevaría ab-initio del presente párrafo, es decir, los trabajadores y trabajadoras no contarían con la presencia de los delegados o delegadas de prevención para representarlos en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

- Para el delegado o delegada de prevención, cuyas atribuciones y facultades está dirigido a la defensa del interés colectivo en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene a su vez, derechos individuales como trabajador o trabajadora, los cuales no pueden ser vulnerados, por ende, no se comparte lo dispuesto en el artículo 13 de la Propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención, que establece el ejercicio continuo de atribuciones y facultades del delegado o delegada de prevención, señalando que tal ejercicio es de manera continua, permanente e ininterrumpida, durante todo el período para el cual fueron electos, aún inclusive en circunstancias o situaciones, tales como: vacaciones; reposo médico; licencia prenatal y postnatal por maternidad; licencia postnatal por paternidad; comparecencia para atender convocatorias,

llamados a citaciones y notificaciones de los órganos y entes del Poder Público; licencia otorgada por el patrono o patrona en atención al artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT; demás permisos convencionales u otros otorgados por el patrono o patrona; medidas cautelares de separación del cargo y las demás establecidas en las normas técnicas, ya que en caso de entrar en vigencia tal Reglamento, se estaría vulnerando derechos que le atañen al delegado o delegada de prevención, dada su condición principal como trabajador o trabajadora, por cuanto tal como lo considera Mendoza (2012), la suspensión de la relación de trabajo tiene efectos globales que afectando lo principal (el cargo que ejerce como trabajador) afecta inexorablemente lo accesorio (el cargo de delegado de prevención).

- Para el empleador o empleadora, por cuanto no tendría completa su Gestión Básica de Seguridad y Salud en el Trabajo (Delegado de Prevención, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo), en aquellas pequeñas industrias en las cuales sólo exista un (01) delegado o delegada de prevención, debido que al tener suspendida la relación de trabajo ese delegado o delegada de prevención, no se puede contar con su presencia en la entidad de trabajo, y en consecuencia, no se puede constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en caso que no lo hayan hecho debido a tal circunstancia, o bien, no se puede mantener en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral, motivos por los cuales el INPSASEL no puede sancionar al empleador o empleadora de conformidad con lo establecido en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, por cuanto no son causas imputables a éstos. Y en caso de existir dos (02) delegados o delegadas de prevención, y teniendo alguno de ellos suspendida la relación de trabajo, se pueden llevar a cabo las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, por existencia del quórum requerido para cada una de las partes, pero si se está ante el escenario que no tienen constituido dicho Comité, y de existir esa realidad, es decir, de tener

uno de los delegados o delegadas de prevención suspendida la relación de trabajo, no se puede constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral hasta la reincorporación del delegado, ya que de conformidad con lo preceptuado en el artículo 69 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, es imprescindible celebrar el acuerdo formal de constitución con la presencia de todas las personas que integran el Comité, caso en el cual el INPSASEL tampoco podrá sancionar al empleador o empleadora de conformidad con lo establecido en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, ya que igualmente no constituye una causa imputable para este.

Además de lo explanado en los acápites que anteceden, igualmente se puede concluir lo siguiente respecto a cada uno de los objetivos específicos de la presente investigación, a saber:

En cuanto al objetivo específico de “Diagnosticar la situación actual del delegado o delegada de prevención en el desempeño de sus funciones en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo”, se tiene que la LOPCYMAT, establece una serie de atribuciones y facultades distribuidas en los artículos 42 y 43, y que a través del trabajo de campo desarrollado se pudo apreciar que los delegados y delegadas de prevención encuestados en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, están muy consciente del rol tan importante que tienen en materia de seguridad y salud en el trabajo, tomando en serio cada una de sus funciones, en pro de todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras, aunado la disposición que tienen por parte del empleador o empleadora para trabajar en conjunto, facilitando y adoptando todas las medidas tendentes para que puedan realizar sus actividades cuando actúan en cumplimiento de sus funciones, y a su vez les proporcionan los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten necesarios para el ejercicio de su condición como delegados o delegadas de prevención.

Por lo que respecta al objetivo específico de “Determinar el ejercicio de los deberes y derechos del delegado o delegada de prevención en las entidades de trabajo y ante los órganos públicos competentes”, se puede inferir que dado ese rol consciente que tienen los delegados y delegadas de prevención que resultaron encuestados en las pequeñas industrias del Municipio Guacara del Estado Carabobo, ejercen a cabalidad las funciones que les competen a tal punto que se pudo determinar que visitan los lugares de trabajo y las áreas destinadas a la recreación y descanso para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, e igualmente reciben las denuncias de los trabajadores y trabajadoras relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo con el objeto de tramitarlas para su solución, considerando propicio el hecho de someter primeramente al Comité cualquier asunto en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de acudir al INPSASEL, aduciendo igualmente, que cuentan con el respaldo de los organismos públicos para hacer valer sus derechos y el de los trabajadores y trabajadoras.

Por último, en relación al objetivo específico de “Establecer las medidas adoptadas por las pequeñas industrias en caso de ausencia del delegado o delegada de prevención por suspensión de la relación de trabajo”, a través de las encuestas aplicadas a los delegados y delegadas de prevención en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, se pudo conocer que durante el tiempo que llevan prestando sus servicios personales para la entidades de trabajo, no se les ha presentado la situación de ausencia temporal del delegado o delegada de prevención, y que en los Estatutos internos del Comité de Seguridad y Salud Laboral, no se contempla la regulación ante la situación de suspensión de la relación de trabajo del delegado o delegada de prevención, sin embargo están consciente y son partidarios que debe darse una reforma en el LOPCYMAT o crear un instrumento jurídico que contemple tal regulación, dado el vacío legal que existe, considerando conveniente la figura del delegado o delegada de prevención suplente.

RECOMENDACIONES

- Reformar la LOPCYMAT o crear un instrumento jurídico que regule las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención.
- Incorporar en la reforma de la LOPCYMAT o en la creación del instrumento jurídico que regule las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención, los siguientes aspectos:
 - La figura del delegado o delegada de prevención suplente.
 - Que se establezca un tiempo prudencial desde la ausencia temporal del delegado o delegada de prevención titular para que opere la figura del delegado o delegada de prevención suplente.
 - Que el delegado o delegada de prevención suplente sea aquel candidato o candidata que ocupó la posición inmediata inferior en las elecciones del delegado o delegada de prevención titular y que en caso de no aceptar o bien, que su relación de trabajo se encuentre suspendida, o haya culminado la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras procedan a realizar las elecciones para elegir al delegado o delegada de prevención suplente.
 - Que el delegado o delegada de prevención suplente, este protegido con la inamovilidad especial durante el ejercicio de tal condición y hasta por un tiempo prudencial, después de vencida la suplencia.
 - Que el delegado o delegada de prevención suplente, se inscriba ante el INPSASEL y le sea expedida su respectiva constancia que pruebe dicha condición.
- Que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en virtud de lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el cual se refiere al derecho que tienen los trabajadores, trabajadoras, empleadores, empleadoras y sus

organizaciones a ser consultados; y a su vez 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, realice mesas de trabajo, a los fines de sistematizar información con respecto a las ausencias temporales de los delegados o delegadas de prevención, y que la misma sea elevada al Ministerio del ramo para su consideración.

- Incluir cláusulas en los Estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral de las pequeñas industrias, que regulen la ausencia temporal de los delegados o delegadas de prevención, mientras se dictan los parámetros legales para ello, y luego de entrar en vigencia los parámetros respectivos, proceder a su adaptación.
- Desarrollar más investigaciones enfocadas en la Gestión Básica de Seguridad y Salud en el Trabajo (Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo), debido a que hay exiguos estudios al respecto, y los mismos podrían contribuir de manera significativa para el avance en materia de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país.
- Que el INPSASEL tome en cuenta la presente investigación, a los fines de que sea publicada en la Biblioteca Virtual de Salud y Seguridad en el Trabajo para motivar la investigación y coadyuvar con la profundización de conocimientos en el área.
- Que el INPSASEL emita una segunda edición de la Guía Técnica de Prevención (GTP 1): Delegados o Delegadas de Prevención, tomando en cuenta lo establecido en el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, y que a su vez contenga formatos actualizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALFONZO, Ilis (1988). **Técnicas de Investigación Bibliográfica**. Editorial Contexto Editores. Venezuela, 4ta Edición.

ALFONZO, Rafael, (2006). **Nueva didáctica del Derecho del Trabajo**. Editorial Melvin, C.A. 14 edición, Caracas.

BALESTRINI, Miriam (2001), **Como se elabora un proyecto de Investigación**. Editorial Caracas BL Consultores. Venezuela, 5ta Edición.

CABANELLAS, Guillermo, (1979). **Diccionario Jurídico Elemental**. Editorial Heliasta, S.R.L., 1era Edición, Buenos Aires-Argentina.

CABEZA, CABEZA R. y CORREDOR, (2007). Publicación titulada “**La nueva visión de los Comité de Seguridad y Salud Laboral en las empresas venezolanas**”. (Documento en línea). Disponible en:

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25153/2/articulo2.pdf>

CEA, D'Áncora, (1999). Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Madrid.

GARCÍA PELAYO, Ramón y GROSS, (1964). **Pequeño Larousse Ilustrado**. Ediciones Larousse. Argentina.

GARCÍA, Modesto (2009). **Estudios Teóricos y prácticos sobre el INPSASEL y la LOPCYMAT**. Vadell Hermanos Editores, C.A. Caracas-Venezuela-Valencia.

HERRERA (2006). Tesis de grado titulada “**Nueva normativa 2005 de prevención laboral de Venezuela: (LOPCYMAT), caso PROULA-Medicamentos Mérida**”,

para obtener el grado académico de Magíster Scientiarum en Ingeniería de Mantenimiento en la Universidad de Los Andes. (Documento en línea). Disponible en: http://tesis.ula.ve/postgrado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6299

HERNÁNDEZ, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar (1998). **Metodología de la Investigación**. 2da Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. México, D.F.

INPSASEL (2009). Anteproyecto de Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral.

INPSASEL, (2005). **Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención (2005)**. (Documento en línea). Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/gtp.pdf

INPSASEL, (2008). Dictamen Nro.- 004-2008 emanado de la Consultoría Jurídica.

INPSASEL, (2008). Dictamen emanado de la Consultoría Jurídica del INPSASEL en fecha 16 de abril del año 2008.

INPSASEL, (2008). Dictamen emanado de la Consultoría Jurídica del INPSASEL en fecha 15 de abril del año 2008.

INPSASEL, (2008). Dictamen Nro.- 008-2008, emanado de la Consultoría Jurídica del INPSASEL.

INPSASEL (fecha no determinada). Propuesta de Reglamento de Delegado de Prevención.

INPSASEL, (2013). Providencia Administrativa Nro.- 17, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 40.154, por medio de la cual se ordenó la publicación del Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje por Enfermedades Ocupacionales y Accidente de Trabajo.

INPSASEL, (2013). Providencia Administrativa publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 40.216, por medio de la cual se corrigió el Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje por Enfermedades Ocupacionales y Accidente de Trabajo.

INPSASEL, (2014). Providencia Administrativa Nro.- 02, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 40.347 de fecha 03 de febrero del año 2014, por medio se cambió la denominación de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores a Gerencias Estadales de Salud de los Trabajadores.

MÉNDEZ C. (1996). **Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en las ciencias económicas, contables y administrativas.** Colombia. Mcgraw-Hill Interamericana S.A.

MENDOZA, Luis (2009). **La LOPCYMAT un enfoque práctico.** Editores Vadell Hermanos. Caracas, Venezuela.

MENDOZA, Luis, (2012). **La LOPCYMAT 100 preguntas, 100 respuestas.** Editores Vadell Hermanos, 2da Edición, Caracas-Venezuela-Valencia.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, (2009). Oficio Nro.- 19 de fecha 03 de marzo del año 2009, emitido por la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, (2008). Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) y Norma Técnica para la de Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), publicadas ambas en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 39.070 de fecha 01 de diciembre del año 2008.

MORLES, A. (1994). **Tipos de Investigaciones**. Trabajo enviado por Alonso Morles a www.monografias.com.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (1981). **C155 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores**.

PETIT, (2007). Tesis de grado “**Las innovaciones introducidas en el sistema normativo de prevención de riesgos**”. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. División de Estudios para Graduados. Maracaibo-Venezuela. Octubre 2007. 245 p. Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster Scientiarium en Derechos Laboral y Administración del Trabajo. (Documento en línea). Disponible en: http://www.tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/67/TDE-2011-09-28T14:46:00Z-1720/Publico/petit_%20montiel_%20leonel_%20alberto.pdf

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial N° 36.860.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 38.236.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2015). **Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente**. Gaceta Oficial Nro.- 6.185 Extraordinario.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2012). **Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinario Nro.- 6.076.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2008). **Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.999.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2006). **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2007). **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596.

REPÚBLICA DE VENEZUELA, (1982). **Código Civil**. Gaceta oficial Nro.- 2.990 extraordinario.

REPÚBLICA DE VENEZUELA, (1986). **LOPCYMAT**. Gaceta Oficial Nro.- 3.850.

REPÚBLICA DE VENEZUELA, (1981). **Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos**. Gaceta Oficial Nro.- 2818.

REYES, (2006). **La Prevención de Accidentes en el Proceso Enseñanza Aprendizaje: Una Ventaja Competitiva para el País**. Experiencia de la Asociación Chilena de Seguridad. (Documento en línea). Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/19/pagina%201.pdf>

SABINO, Carlos. (1992). **El proceso de investigación**. Caracas Editorial Panapo.

SAINZ, Carlos (2005). **Los Nuevos Comités de Higiene y Seguridad Laboral**. Editorial Calabor 1246 R.L., Cooperativa. La Victoria, Venezuela.

SAINZ, Carlos (2007). **Lineamientos Prácticos del Nuevo Reglamento Parcial de la Lopcymat**. Editorial Cooperativa de Trabajadores progresistas de Artes Gráficas. La Victoria, Venezuela.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto (1998). **Metodología de la Investigación**. México. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. 2da Edición.

SOTO y MOGOLLÓN, (2005). “**Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica**”. Universidad de Carabobo. (Documento en línea). Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/index.htm>

TAMAYO Y TAMAYO, Mario, (1999). “**El proceso de la investigación científica**”. Limusa Noriega Editores. 3era Edición.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, (2012). Sentencia Nro.- 744 emitida por la Sala de Casación Social en fecha 04 de julio del año 2012, en el expediente Nro.- 12-023 (caso: Cargill de Venezuela, S.R.L Vs. INPSASEL - Diresat Aragua), con ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porrás de Roa. (Documento en línea). Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/0744-4712-2012-12-023.HTML>

ZAMBRANO, Armando. (1995), **Pedagogía, didáctica y saber**, Bogotá, Magisterio, pp. 58-61.

Otras fuentes electrónicas:

Centro de Información, Documentación y Capacitación del INPSASEL (CIDCA):

http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/CIDCA.html

Instituto Nacional de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria:

<http://www.inapymi.gob.ve/>

Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias:

<http://www.mcti.gob.ve/>

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo:

<http://www.mpppst.gob.ve/mpppst/>

Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/about/es/>

ANEXO 1

Robert
Scar

Director
19/11/2013
04:25 pm

Ciudadano
Director Estatal de Salud de los Trabajadores Carabobo del Instituto Nacional de
Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)
Su Despacho.-

El suscrito, **GUSTAVO I. NIETO M.**, venezolano, mayor de edad, abogado en ejercicio, titular de la cédula de identidad número 6.916.450 e inscrito en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el número 35265, actuando con el carácter de apoderado de **COCA-COLA FEMSA DE VENEZUELA, S.A.** (antes **PANAMCO DE VENEZUELA, S.A.**), sociedad mercantil con domicilio principal en la ciudad de Caracas e inscrita originalmente con la denominación de **COCA-COLA Y HIT DE VENEZUELA, S.A.**, en el Registro Mercantil Segundo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda, en fecha 02 de septiembre de 1996, bajo el Nro.51, Tomo 462-A Sgdo. y que cambiara su denominación a la actual según consta de documento inscrito en el Registro Mercantil Segundo de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda, en fecha 12 de noviembre de 2003, bajo el número 57, tomo 163-A Sgdo, representación que consta de instrumento poder que se acompaña en copia identificado con la letra "A" a la vez que presentamos su original a efectos *videndi*, muy respetuosamente acudimos ante usted para presentar, con fundamento en lo previsto por el artículo 51 de la Constitución vigente y los artículos 2° y 5° de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (la "LOPA"), este escrito **contentivo de solicitud o petición de naturaleza administrativa** dirigida por nuestra representada, en relación con los hechos que dieron origen a una situación irregular que está afectando los derechos subjetivos de Coca-Cola FEMSA de Venezuela, S.A., relacionados con la elección de algunos de los Delegados de Prevención del centro de trabajo de nuestra representada conocido como "Planta Valencia", ubicado en la Zona Industrial Municipal Norte, Avenida 65 (entre Norte-Sur 4), Nro. 84-121, de Valencia, Estado Carabobo. Esta solicitud la hacemos con fundamento en los motivos de hecho y de derecho que de seguidas se explican, y con la finalidad de impedir que ese honorable despacho administrativo avale la írrita e ilegal elección efectuada por los trabajadores de nuestra representada que laboran en el referido centro de trabajo, de DOS (2) de los trabajadores que se habían postulado para el proceso comicial llevado a cabo en fecha muy reciente, y que a la postre habrían resultado electos como Delegados de Prevención por haber reunido la mayoría de votos para ello, a pesar de que no reunían las condiciones legales necesarias para postularse y ser electos como tales, a saber, los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO, titulares de las cédulas de identidad números 12.753.375 y 12.753.376, respectivamente, como se pondrá en evidencia en las próximas líneas.

I. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN QUE SE DENUNCIA Y QUE MOTIVA LA PRESENTE PETICIÓN O SOLICITUD ADMINISTRATIVA

Ciudadano Director, desde hace algunos días nuestra representada tuvo conocimiento que los trabajadores de la "Planta Valencia" tenían proyectado elegir los cinco (5) Delegados de Prevención correspondientes a dicho centro de trabajo para el período 2013-2015. El acto de elección se llevó a cabo el pasado viernes 15 de noviembre de 2013, y suponemos que para ello se cumplieron las formalidades relativas a dicho proceso comicial, entre ellos la convocatoria de elección, el nombramiento de una comisión electoral, admisión de postulaciones, apertura de las mesas de votación el día de la elección, utilización de boletas y cuaderno de votación, escrutinio de votos, y totalización de resultados, etc., etc. Sin embargo, el referido proceso no contó con supervisión alguna por parte del INPSASEL o de la Unidad de Supervisión de la Inspectoría del Trabajo de Valencia, lo que explica que se hayan incurrido en irregularidades en lo que respecta a la admisión de algunas de las postulaciones y la posterior elección írrita de los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO como Delegados de Prevención, no obstante que al tener conocimiento nuestra representada el mismo día de la elección, 15 de noviembre de 2013, de que dichos ciudadanos se habían postulado para los referidos cargos, entregó una comunicación a los representantes de la Comisión Electoral encargada de la organización de dicho proceso comicial, la cual se anexa al presente escrito marcada "B", en la cual dejó constancia de lo siguiente:

«...Consta de Providencias Administrativas dictadas por la Inspectoría del Trabajo César "Pipo" Arteaga de los Municipios Autónomos San Diego, Naguanagua y las Parroquias San José, San Blas, Catedral y Rafael Urdaneta del Municipio Valencia del Estado Carabobo, en fecha doce (12) de julio de 2013, las cuales corren insertas en los expedientes identificados con el número 080-2013-01-03491 y 080-2013-01-03490 (anexas a la presente comunicación) que los ciudadanos Andriuz Corro y Antonio Sandris Corro, identificados con el número de cédula V-12.753.375 y V-12.753.376, respectivamente, tienen una medida absoluta de separación del puesto de trabajo, lo que conlleva a la prohibición de ingreso de estos a las instalaciones industriales de esta Planta. Dado que, los identificados ciudadanos están impedidos, por disposición de la Inspectoría del Trabajo, para acceder a las instalaciones a ejercer cualquier función, elevamos a esta Comisión, considerar que estas dos (2) personas postuladas tienen una condición que colisiona con las funciones de delegados de prevención, en virtud que una de las características inherentes a los cargos para los cuales se postulan, es la vigilancia y cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo cual estarían impedidos de ejercer por lo anteriormente señalado. Habida cuenta de lo anterior, alertamos tal situación a los fines que evalúen tomar los correctivos necesarios por el riesgo inherente a la nulidad de este proceso...».

Importa destacar que el proceso eleccionario antes referido fue desarrollado únicamente por los propios trabajadores de la Planta Valencia de Coca-Cola FEMSA de Venezuela, S.A. y, a pesar de haberse desarrollado en las instalaciones de nuestra representada, ésta no tuvo ninguna injerencia o participación en el mismo, salvo la entrega de la misiva antes transcrita, con el único fin de evitar que se desarrollara un proceso viciado ante la posibilidad de que las

dos personas que se encontraban impedidas legalmente de postularse y de ejercer funciones de Delegados de Prevención, es decir, los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO, resultaran electos como Delegados de Prevención como a la postre ocurrió, pues al finalizar la jornada de votación que tuvo lugar el pasado viernes 15 de noviembre de 2013, los propios miembros de la Comisión Electoral procedieron a publicar con fines informativos en las paredes de las instalaciones de la Planta Valencia de nuestra representada, justo en el área donde se había llevado a cabo el acto de votación y una vez concluido éste, el listado de los trabajadores que se habían postulado para Delegados de Prevención y el número de votos obtenidos por cada uno de ellos, lo que arrojó el siguiente resultado, según puede verse en fotografías tomadas ese mismo día a altas horas de la noche por personal de nuestra representada, una vez que pudieron tener acceso al área referida:

Nombre del trabajador y número de votos obtenidos:

- 1) **ANDRIUZ CORRO**: 158 –votos–;
- 2) **EULISES JIMENEZ**: 156 –votos–;
- 3) **SANDRIZ CORRO**: 148 –votos–;
- 4) **NICOMEDES BOADA**: 147 –votos–; y
- 5) **ALEJANDRO NARVAEZ**: 144 –votos–;

Como quiera que hasta donde tiene conocimiento nuestra representada los trabajadores de la “Planta Valencia” de Coca-Cola FEMSA de Venezuela, S.A. no han participado al INPSASEL a través de esa DIRESAT el resultado de la elección de los Delegados de Prevención donde habrían resultado electos los trabajadores antes mencionados, dos de los cuales no estaban legitimados para postularse como Delegados de Prevención porque están impedidos de ejercer las funciones inherentes a dichos cargos, ello motiva la presente solicitud o petición de naturaleza administrativa, con la intención de que no se incurra en vicios que darían lugar a la nulidad de la inscripción en caso de que el INPSASEL a través de esa DIRESAT, proceda a registrar a los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO como Delegados de Prevención, y en consecuencia, solicitamos se abstenga de inscribirlos en el Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención. Para el supuesto que en el momento de ser presentado este escrito ya esa DIRESAT hubiera efectuado la inscripción de los cinco (5) trabajadores que resultaron electos como Delegados de Prevención, solicitamos entonces que se deje sin efecto la inscripción en el Registro de los dos (2) trabajadores que se postularon en forma írrita, ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO, y que se tenga como formal y válidamente electos a los otros tres (3) trabajadores que resultaron favorecidos en la elección, ciudadanos EULISES JIMENEZ (con 156 votos), NICOMEDES BOADA (con 147 votos) y ALEJANDRO

NARVAEZ (con 144 votos), así como a los otros dos (2) trabajadores que en orden sucesivo hayan obtenido las votaciones más altas en el proceso comicial después de los mencionados, y cuyos nombres desconoce nuestra representada ya que no ha tenido acceso al Acta de Escrutinio de las elecciones, pero que por la información publicada en las paredes donde se hizo el conteo de los votos y según se evidencia en las fotografías antes anexadas marcadas con la letra “C”, parecieran ser los ciudadanos ANGELO CORRO (con 132 votos) y ARISTOTELES TORREALBA (con 125 votos).

II. NORMAS QUE EN LA ACTUALIDAD REGULAN LAS FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y LOS REQUISITOS PARA SER ELECTOS

Las funciones y atribuciones de los Delegados de Prevención se encuentran desarrolladas en los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), así como en los artículos 49 y siguientes del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, que en forma amplia regulan las amplias facultades que en representación de los trabajadores deben ejercer los Delegados de Prevención en la promoción y defensa de la seguridad y salud, en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y de los derechos humanos laborales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Es tal la importancia de las funciones de los Delegados de Prevención que con sobrada razón la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial los ubican y regulan dentro de las normas relativas a la Participación y el Control Social, por lo que la doctrina los identifica, junto con los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, como bases y pilares de lo que se ha dado por llamar acertadamente una “Seguridad Participativa”, donde ambas instituciones, tanto el Comité como los Delegados, tienen funciones específicas, pues a pesar de que los Delegados integran el Comité, tienen funciones propias como representantes de los Trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo, por lo que en la doctrina se exalta la importancia de los Delegados de Prevención al punto de llegar a considerárseles verdaderos Sujetos Colectivos en materia de salud ocupacional:

*“...los delegados en virtud de las amplias facultades que le asigna la LOPCYMAT, se han convertido en verdaderos **Sujetos Colectivos** en materia de salud ocupacional, no solo porque integran los Comités de Seguridad y Salud Laboral y juntos constituyen las instancias internas básicas de control de la LOPCYMAT en el seno de toda empresa (en la esfera externa encontramos al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales –INPSASEL– y a las Unidades de Supervisión de las Inspectorías del Trabajo), sino además porque los delegados, manteniendo su estatus de trabajadores (y por ende continuando sometidos a la dependencia y subordinación que dimana del contrato de trabajo) y estando protegidos por la inamovilidad que les confiere la ley (desde el momento de su elección hasta 3 meses después de vencido el término de 2 años para el cual fueron electos), con derecho a licencias remuneradas mientras estén en el desempeño de sus funciones o asistiendo a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral, gozan de una serie de prerrogativas, atribuciones y facilidades –mucho más amplias que las de las organizaciones sindicales– que les*

*confieren tal importancia, que ningún empleador puede dejar de tomar en cuenta las observaciones que hagan los delegados debiendo además dar formal respuesta a sus planteamientos. En efecto, los delegados de prevención tienen derecho a ser capacitados por el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho de información sobre las condiciones de trabajo o daños a la salud de los trabajadores, derecho de iniciativa –pudiendo presentar propuestas y exigir la implementación de ciertas medidas al empleador, independientemente del Comité de Seguridad y Salud Laboral del cual forma parte–, y derecho de libre acceso a las áreas del centro de trabajo, todo lo cual lo convierte en un actor de primer orden dentro del sistema de salud ocupacional.” (Marlon M. MEZA SLAS y Sara L. NAVARRO PESTANA: “La Reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo –Análisis comparativo entre el Reglamento de 1999 y su Reforma de 2006–”, en: *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*, 4ta.edic., Barquisimeto, Librería Rincón, 2008, pág.817).*

Son tan importantes y delicadas las funciones que ejercen los Delegados de Prevención, que el artículo 57 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT prohíbe que puedan ser electos como Delegados de Prevención a personas que mantengan algún vínculo o relación estrecha con el patrón, ya que en tal caso no existiría garantía de que puedan actuar con objetividad e imparcialidad en la defensa de los derechos de los trabajadores a quienes representan, y es por ello que no se permite que puedan ser elegidos como Delegados de Prevención –entre otros– a los representantes del patrón, empleados de dirección, parientes o amigos del patrón, etc.

Pero además, el encabezamiento de la misma norma en comento, artículo 57 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, establece que podrán elegir y ser electos como Delegados de Prevención “todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en un centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación...”, de donde se deduce la necesidad de cumplir con dos requisitos y condiciones para la elección válida de un Delegado de Prevención: (i) ser trabajador (o trabajadora); y (ii) “laborar” en el centro de trabajo que corresponda.

El hecho de “ser trabajador” (o trabajadora) no requiere mayores comentarios: debe tratarse de una persona ligada al patrón mediante un contrato y/o relación de trabajo, es decir, bajo una relación de dependencia y por cuenta de un patrón a quien se encuentra subordinado como “trabajador”. Pero en segundo término, la norma exige que el trabajador o trabajadora debe “laborar” en el centro de trabajo de que se trate, o lo que es lo mismo, debe encontrarse laborando o trabajando, es decir, prestando efectivamente sus servicios, lo que hace incompatible con la posibilidad de postularse para ser elegido como Delegado de Prevención, por ejemplo, a una persona que aún siendo trabajador, se encuentre suspendida su relación de trabajo bajo alguno de los supuestos contemplados en el artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, ya que es imposible pensar que un trabajador que se encuentre prestando servicio militar, o cumpliendo un largo período de reposo por accidente o enfermedad, o de reposo por maternidad, o privado de libertad por un proceso

penal, pueda cumplir con la variedad de funciones y obligaciones que le asigna la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial a los Delegados de Prevención, las cuales exigen tiempo y dedicación a actividades de vigilancia y control en las áreas de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, para lo cual el Delegado de Prevención requiere necesariamente realizar visitas a las áreas de trabajo a fin de poder ejercer esa función fiscalizadora sobre el estado de las condiciones de trabajo, lo que a su vez exige el contacto permanente con los demás trabajadores, pudiendo recibir denuncias de éstos, y exige también el contacto y comunicación permanente con el empleador para el desarrollo de acciones preventivas, pudiendo solicitarle informaciones y hasta exigirle la adopción de medidas preventivas o de mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Además, los Delegados de Prevención integran conjuntamente con los representantes del patrono, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que tiene sus propias funciones y se reúne periódicamente, por lo que el trabajador que resulte electo como Delegado de Prevención debe cumplir también con las responsabilidades que le correspondan dentro del Comité y asistir a sus reuniones, lo que exige una vez la presencia física del trabajador en las áreas de trabajo, y justifica que el artículo 57 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT requiera para poder elegir y ser elegido como Delegado de Prevención, que se trate de trabajadores, y que éstos se encuentren “laborando”, lo que no ocurriría, por ejemplo, en los casos de suspensión de la relación de trabajo, supuestos en los cuales los trabajadores no están obligados a prestar servicios, por lo que la doctrina afirma con sobrada razón que aún cuando la relación de trabajo no se ha extinguido, *“al no tener la obligación el trabajador de prestar sus servicios queda también relevado a ejercer sus funciones como delegado de prevención”* (Luis Eduardo MENDOZA PÉREZ: “La LOPCYMAT un enfoque práctico”. Caracas, edit.Vadell hermanos, 2009, pág.40); lo que se justifica, agrega la misma fuente, porque *“la continuidad en el ejercicio de sus funciones como delegado de prevención en los supuestos de suspensión de la relación de trabajo, no implica que pueda presentarse en la empresa o actuar ante las autoridades con tal carácter, pues la suspensión tiene efectos globales que afectando lo principal (el cargo que ejerce como trabajador) afecta inexorablemente lo accesorio (el cargo de delegado de prevención)”* (Luis Eduardo MENDOZA PÉREZ: “La LOPCYMAT, 100 preguntas, 100 respuestas”. Caracas, edit.Vadell hermanos, 2012, pág.158).

En forma análoga a los casos de suspensión de la relación de trabajo se encontrarían los dos trabajadores que resultaron electos como Delegados de Prevención, ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO, quienes a pesar de tener aún vigentes sus contratos de trabajo, no se encuentran prestando servicios como consecuencia de haber sido separados de sus puestos de trabajo por decisión de la Inspectoría del Trabajo jurisdiccional, órgano que conoce actualmente de sendos procedimientos de calificación de faltas y

autorización para despedir a instancias de nuestra representada, por haber incurrido los referidos trabajadores en hechos graves de violencia en el lugar de trabajo que justifican su despido, como se evidencia de los escritos que acompañamos a esta solicitud marcados con las letras "D" y "E". Debido a que el mantener laborando a los referidos trabajadores en el centro de trabajo de Planta Valencia, constituía un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, nuestra representada procedió a separarlos temporalmente de sus puestos de trabajo, medida que fue ratificada por la Inspectoría del Trabajo mediante Providencias Administrativas que se anexan a esta solicitud marcadas con las letras "F" y "G", dictadas con fundamento en lo previsto por el artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, para evitar que se pusiera en peligro la integridad de personas y bienes dentro de las instalaciones de la empresa. Esa separación de los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO de sus puestos de trabajo, en los términos del precepto legal mencionado y de las providencias administrativas dictadas por la Inspectoría del Trabajo, implican y conllevan a que los referidos trabajadores no pueden ni podrán continuar con sus labores habituales hasta que se resuelvan las solicitudes de calificación incoadas en su contra por la empresa, tiempo durante el cual no están prestando servicios, tienen una medida absoluta de separación del puesto de trabajo, y ello ha conllevado la prohibición de ingreso de dichos ciudadanos a las instalaciones de la Planta Valencia de nuestra representada. En suma, resulta incompatible la situación en que se encuentran los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO con el ejercicio del cargo de Delegados de Prevención, al cual no debieron ni siquiera postularse, pues la separación de sus puestos de trabajo y el hecho de no poder ingresar a las instalaciones de la empresa, resulta incompatible con el ejercicio de las funciones que la normativa vigente le asigna a los Delegados de Prevención, las cuales se encontrarían en imposibilidad de cumplir, en perjuicio además de los intereses colectivos de los trabajadores a quienes deberían representar.

III. LA IRREGULAR SITUACIÓN QUE MOTIVA LA PRESENTE PETICIÓN O SOLICITUD ADMINISTRATIVA CONFRONTADA CON EL DERECHO VIGENTE, Y NECESIDAD DE EVITAR UNA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA VICIADA POR PARTE DE ESTA DIRESAT

Como se desprende de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en los capítulos precedentes, sería improcedente e ilegal que esa DIRESAT proceda a registrar a los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO como Delegados de Prevención del centro de trabajo de nuestra representada denominado "Planta Valencia", ya que de hacerlo, si esa DIRESAT procediera a inscribir a dichos ciudadanos en el Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención, incurriría en vicios que acarrearían la nulidad absoluta de esas actuaciones administrativas conforme a lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (la "LOPA"), como sería el FALSO

SUPUESTO, que ha sido definido en reiteradas oportunidades por nuestra jurisprudencia como aquél que ocurre cuando la Administración al dictar un acto, fundamenta su decisión en hechos inexistentes o que ocurrieron de manera diferente a como fueron apreciados por la Administración (falso supuesto de “hecho”), así como cuando dicha decisión se fundamenta en una norma que no le es aplicable al caso concreto, o la deja de aplicar, o la aplica falsamente, o la interpreta erróneamente (falso supuesto de “derecho”). El tema de los efectos del vicio del falso supuesto sobre el acto administrativo que lo contiene había sido objeto de debate por parte de la doctrina y la jurisprudencia a raíz de su no inclusión de forma expresa en los casos de nulidad absoluta consagrados en el Artículo 19 de la LOPA; sin embargo, la jurisprudencia del Máximo Tribunal de la República y en particular de su Sala Político Administrativa, fue perfilando el tratamiento que debía dársele al mismo, hasta consagrar el falso supuesto como causal de nulidad absoluta del acto administrativo, a partir del fallo dictado por la Sala Político Administrativa el 25 de julio de 1990, caso COMPAGNIE GÉNÉRALE MARÍTIME, razonamiento que se funda en que la interpretación errada de una norma o la tergiversación u omisión de hechos por parte de la Administración la hace incompetente para ejercer, en el caso particular, las potestades de las cuales deriva su actuación.

Ahora bien, si esa DIRESAT inscribiera a los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO en el Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención llevado por el INPSASEL, incurriría en el vicio del falso supuesto de hecho y de derecho, conforme se aprecia a continuación: incurriría en un falso supuesto de hecho, porque la inscripción se soportaría en supuestos hechos cuya veracidad no solo no ha sido determinada sino que resultan totalmente contrarios a postulados legales y reglamentarios que por eso mismo no producen efecto jurídico alguno, y, por lo tanto, se consideran inexistentes, como es el hecho de que los trabajadores ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO se encuentren actualmente “laborando” para nuestra representada en el centro de trabajo denominado “Planta Valencia”, donde resultaron electos por mayoría de votos como Delegados de Prevención a pesar de que ni siquiera podían haberse postulado para tales cargos.

De igual forma, si esa DIRESAT inscribiera en el Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención llevado por el INPSASEL, a los trabajadores ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO que pretenden erigirse en Delegados de Prevención del centro de trabajo denominado “Planta Valencia” de nuestra representada, incurriría en el vicio de falso supuesto de derecho subsumido también en el numeral 4 del Artículo 19 de la LOPA, por haber dejado de aplicar lo dispuesto por el artículo 57 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, que establece que podrán elegir y ser electos como Delegados de Prevención “todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en un centro de trabajo, establecimiento,

faena o unidad de explotación...”, cuando lo cierto es que los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO, aunque son trabajadores de nuestra representada, no se encuentran en la actualidad “laborando” en el centro de trabajo donde pretenden erigirse como Delegados de Prevención, por haber sido separados de sus puestos de trabajo por decisión de la Inspectoría del Trabajo jurisdiccional, según se explicó con anterioridad en este mismo escrito.

IV. CONSIDERACIONES FINALES Y PETITORIO

Ciudadano Director, la inscripción de los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO en el Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención llevado por el INPSASEL, colocaría a nuestra representada en una situación extrema de inseguridad jurídica, y totalmente desprotegidos a los trabajadores del centro de trabajo denominado “Planta Valencia”, ya que dichos ciudadanos no podrían cumplir con las funciones y atribuciones que la normativa vigente le asigna a los Delegados de Prevención. Así, por todos los fundamentos de hecho y de derecho ampliamente expuestos en este escrito, es por lo que solicitamos respetuosamente de esta DIRESAT del INPSASEL que no se incurra en vicios que darían lugar a la nulidad de la inscripción en caso de que el INPSASEL a través de esa DIRESAT, proceda a registrar a los ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO como Delegados de Prevención, y en consecuencia, solicitamos se abstenga de inscribirlos en el Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención. Para el supuesto que en el momento de ser presentado este escrito ya esa DIRESAT hubiera efectuado la inscripción de los cinco (5) trabajadores que resultaron electos como Delegados de Prevención, solicitamos entonces que se deje sin efecto la inscripción en el Registro de los dos (2) trabajadores que se postularon en forma irrita, ciudadanos ANDRIUZ CORRO y ANTONIO SANDRIS CORRO, y que se tenga como formal y válidamente electos a los otros tres (3) trabajadores que resultaron favorecidos en la elección, ciudadanos EULISES JIMENEZ (con 156 votos), NICOMEDES BOADA (con 147 votos) y ALEJANDRO NARVAEZ (con 144 votos), así como a los otros dos (2) trabajadores que en orden sucesivo hayan obtenido las votaciones más altas en el proceso comicial después de los mencionados, y cuyos nombres desconoce nuestra representada ya que no ha tenido acceso al Acta de Escrutinio de las elecciones, pero que por la información publicada en las paredes donde se hizo el conteo de los votos y según se evidencia en las fotografías antes anexadas marcadas con la letra “C”, parecieran ser los ciudadanos ANGELO CORRO (con 132 votos) y ARISTOTELES TORREALBA (con 125 votos).

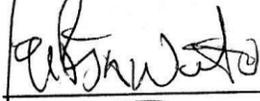
A los fines de las notificaciones, señalamos la siguiente dirección: **COCA-COLA FEMSA DE VENEZUELA, S.A.**, 4ta Transversal, Los Cortijos de Lourdes, Edificio Coca-Cola

FEMSA, Caracas, Venezuela.

Es justicia que solicitamos y esperamos en la ciudad de Valencia, Estado Carabobo, a los diecinueve (19) días del mes de noviembre del año dos mil trece (2013).

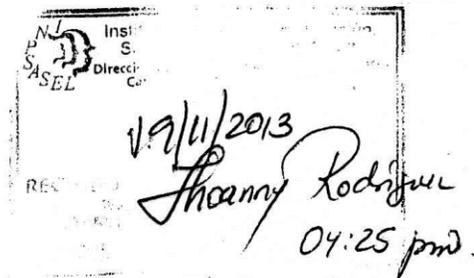
C.C.: Unidad de Registro de la DIRESAT Carabobo del INPSASEL.

Por COCA-COLA FEMSA DE VENEZUELA, S.A.



GUSTAVO I. NIETO M.

C.I. 6.916.450



Inst. S. Direcci. Car.
19/11/2013
Shoanny Rodriguez
04:25 pm

ANEXO 2



CIUDADANO:
DIRECTOR DE INPSASEL CARABOBO.
LIC. ROBERTH PERAZA
Fecha: 05/04/2013
Asunto: SOLICITUD DE PRONUNCIAMIENTO.

Instituto Nacional de Prevención,
Salud y Seguridad Laborales
Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores
Recibido por: *Jesús Manuel Amaro*
Fecha: *05/04/2013*
Firma: *[Signature]*
PARA ENTREGA DEL CONTENIDO
NO IMPLICA ACEPTACIÓN DEL CONTENIDO
Gobierno Bolivariano de Venezuela

Quien suscribe, **JESUS MANUEL LUIS AMARO**, Venezolano, mayor de edad, titular de la cedula de identidad N° V-11.550.487, actuando en mi carácter de **PRESIDENTE** de la Empresa Transporte Disconvalca, C.A. Sociedad Mercantil domiciliada en Av. 1eBra transversal, local 93, parcela 93, Urb. Paraparal, Municipio Los Guayos, Estado Carabobo, inscrita ante Registro Mercantil Segundo De la Circunscripción del Estado Carabobo en fecha 107 de marzo de 2001, bajo el N°17, tomo 11-A, cambiada su denominación según consta en acta de asamblea, inscrita ante Registro Mercantil Segundo De la Circunscripción del Estado Carabobo en fecha 12 de mayo de 2005, bajo el N°06, tomo 36-A, suficientemente autorizado para este acto de acuerdo a los estatutos de la empresa, por medio de la presente le hago de su conocimiento lo siguiente:

Es el caso que en nuestra empresa labora un ciudadano identificado como **LUIS ALBERTO CASTRO**, venezolano, mayor de edad, titular de la cedula de identidad **N° V-8.646.744**, quien tiene como cargo chofer de vehículo de carga, este ciudadano en fecha trece (13) de febrero de los corrientes fue detenido por las autoridades policiales bajo el delito de **Actos Lascivos Agravados A Una Menor** (se omite su identidad) dictándole el tribunal de la causa privación judicial preventiva de libertad según consta en expediente **ASUNTO: GP01-S-2013-000668** llevado por el Tribunal De Violencia Contra La Mujer (Juez De Primera Instancia En Funciones De Control, Audiencias Y Medidas Del Estado Carabobo, motivo por el cual desde la fecha antes señalada no ha estado presente en su sitio

AV. 1ERA TRANSVERSAL PARCELA NRO 93
URB PARAPARAL VALENCIA - EDO. CARABOBO
TLF. 0245-5812999 CELS 0414-5468088 e-mail: disconvalca@gmail.com
R.I.F. J-30790230-2



de trabajo (es de acotar que el mismo no le ha sido dictado sentencia firme, solo está en calidad de procesado por el delito antes mencionado).

Si bien esto no es una causa imputable al patrono, este ciudadano posee la función de delegado de prevención (LOPCYMAT) de los trabajadores, según consta en constancia de registro de delegado de prevención código N° CAR-07-3-09-I-6029-025798 de fecha siete (07) de septiembre de 2012, emitido por la sala de registros de la Unidad Técnico Administrativa Del Instituto Nacional De Prevención, Salud Y Seguridad Laborales, y a la presente fecha no se han podido realizar las reuniones con los representantes patronales por la ausencia antes descrita, por ello acudimos a su competente autoridad con el fin de que se pronuncie al respecto o indique las pautas a seguir en estos casos, para que el sector de trabajadores no esté desprotegido en materia de prevención (LOPCYMAT).

Con lo antes expuesto solicitamos de sus buenos oficios a fin de obtener una pronta y satisfactoria respuesta en pro del bienestar labora de los trabajadores, petición que realizo amparándome en el artículo 51 de la carta magna en concordancia con el artículo 44 de la Ley Orgánica De Procedimientos Administrativos y el artículo 9 de la Ley Orgánica De La Administración Pública.

Sin otro particular a que hacer referencia me despido de usted a sus gratas órdenes.

Atentamente,



**JESUS LUIS
PRESIDENTE**

AV. 1ERA TRANSVERSAL PARCELA NRO 93
URB PARAPARAL VALENCIA - EDO. CARABOBO
TLF. 0245-5812999 CELS 0414-5468088 e-mail: disconvalca@gmail.com
R.I.F. J-30790230-2

ANEXO 3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. William Aranguren, titular de la cédula de
identidad: 9119983 especialista en el área
de: Laboral, hago constar que el cuestionario para la
recolección de datos de la investigación **MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS
PEQUEÑAS INDUSTRIAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL
ESTADO CARABOBO ANTE LA AUSENCIA DEL DELEGADO O
DELEGADA DE PREVENCIÓN POR SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE
TRABAJO**, desarrollado por la ciudadana **Luzangela Johanna Avilán Sarmiento**,
titular de la cédula de identidad Nro.- **V-16.811.645**, aspirante para optar al Grado de
Magíster en Derecho del Trabajo, reúne todos los requisitos suficientes y necesarios
para ser considerados válidos y por lo tanto, puede ser aplicado.

Constancia que se expide a la solicitud de la parte interesada a los 24 del mes de
Octubre de 2014.

Atentamente,

Prof.: Dr. William Aranguren
C.I.: 9119983
Firma: [Firma manuscrita]

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
A. El instrumento contiene instrucciones para su solución	X		
B. El número de ítems es adecuado	X		
C. Los ítems permiten el logro del objetivo relacionado con el diagnóstico	X		
D. Los ítems están presentados en forma lógica - secuencial	X		
E. El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera ítems que falte.	X		

OBSERVACIONES:

VALIDEZ	
NO APLICABLE	
APLICABLE	X

Validado por: Dr. Williams Aranguren

Cédula de Identidad: 9119983

Firma: 



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Thania Oberto, titular de la cédula de
identidad: 7.100.050 especialista en el área
de: Derecho del Trabajo hago constar que el cuestionario para la
recolección de datos de la investigación **MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS
PEQUEÑAS INDUSTRIAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL
ESTADO CARABOBO ANTE LA AUSENCIA DEL DELEGADO O
DELEGADA DE PREVENCIÓN POR SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE
TRABAJO**, desarrollado por la ciudadana **Luzangela Johanna Avilán Sarmiento**,
titular de la cédula de identidad Nro.- **V-16.811.645**, aspirante para optar al Grado de
Magíster en Derecho del Trabajo, reúne todos los requisitos suficientes y necesarios
para ser considerados válidos y por lo tanto, puede ser aplicado.

Constancia que se expide a la solicitud de la parte interesada a los 20 del mes de
octubre de 2014.

Atentamente,

Prof.: Thania Oberto
C.I.: 7.100.050
Firma: [Firma manuscrita]

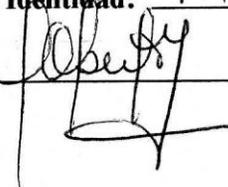
ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
A. El instrumento contiene instrucciones para su solución	X		
B. El número de ítems es adecuado	X		
C. Los ítems permiten el logro del objetivo relacionado con el diagnóstico	X		
D. Los ítems están presentados en forma lógica - secuencial	X		
E. El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera ítems que falte.	X		

OBSERVACIONES:

VALIDEZ	
NO APLICABLE	
APLICABLE	X

Validado por: Thania Oberto

Cédula de Identidad: 7.100.050

Firma: 



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Belkis Touar, titular de la cédula de identidad: 3577957 especialista en el área de: Maestría en Ciencias Sociales hago constar que el cuestionario para la recolección de datos de la investigación **MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS PEQUEÑAS INDUSTRIAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO ANTE LA AUSENCIA DEL DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN POR SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**, desarrollado por la ciudadana **Luzangela Johanna Avilán Sarmiento**, titular de la cédula de identidad Nro.- **V-16.811.645**, aspirante para optar al Grado de Magister en Derecho del Trabajo, reúne todos los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y por lo tanto, puede ser aplicado.

Constancia que se expide a la solicitud de la parte interesada a los 21 del mes de Octubre de 2014.

Atentamente,

Prof.: Belkis Touar
C.I.: 3577957
Firma: [Firma manuscrita]

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
A. El instrumento contiene instrucciones para su solución	X		
B. El número de ítems es adecuado	X		
C. Los ítems permiten el logro del objetivo relacionado con el diagnóstico	X		
D. Los ítems están presentados en forma lógica - secuencial	X		
E. El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera ítems que falte.	X		

OBSERVACIONES:

VALIDEZ	
NO APLICABLE	
APLICABLE	X

Validado por: Bulkiis Jan

Cédula de Identidad: 3577957

Firma: 