

**EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y  
TRABAJADORAS DE REHUSARSE A LABORAR EN  
CONDICIONES DE INSEGURIDAD E INSALUBRIDAD EN  
EL TRABAJO**



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



**EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE REHUSARSE  
A LABORAR EN CONDICIONES DE INSEGURIDAD E INSALUBRIDAD EN EL  
TRABAJO**

**Proyecto de Investigación presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado  
de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Magister en  
Derecho del Trabajo**

**Autor:** Abg. Miguel A. Hernández M.

**Campus Bárbula, Julio 2021**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

## ACTA DE DISCUSION DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 94 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

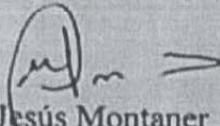
**“EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE REHUSARSE A LABORAR EN CONDICIONES DE INSEGURIDAD E INSALUBRIDAD EN EL TRABAJO”**

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, por el (la) aspirante:

**HERNÁNDEZ MITROVICH MIGUEL ANTONIO**  
C.I. 7.087.402

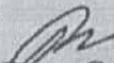
Habiendo examinado el Trabajo presentado, decidimos que el mismo está **APROBADO**.

En Valencia, a los veintiseis días del mes de julio del año dos mil veintiuno.

  
Prof. Jesús Montaner

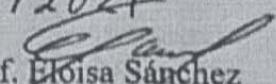
C.I. 3897027

Fecha: 26/07/2021

  
Prof. Rosa Graciela Ojeda

C.I.: 3289670

Fecha: 26-07-2021

  
Prof. Eloisa Sánchez

C.I.: 4007087

Fecha: 26/07/2021



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dirección de Asuntos  
Estudiantiles

Av. Salvador Allende,  
Edif. de la FCJP,  
torre norte, piso 3  
Ciudad Universitaria  
Bárbula - Naguanagua  
Edo. Carabobo



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

**ACTA DE APROBACION**  
**PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO**

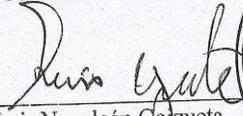
Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto del Trabajo de Grado, titulado: **"EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE REHUSARSE A LABORAR EN CONDICIONES DE INSEGURIDAD E INSALUBRIDAD EN EL TRABAJO"**, presentado por el ciudadano: **MIGUEL HERNÁNDEZ** participante del Programa de **MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
 Dirección de Postgrado  
 Av. Salvador Allende  
 Edif. De la FCJF, piso 3  
 Ciudad Universitaria  
 Barúla - Naguanagua  
 Edo. Carabobo  
 Tlf: (0241) 8.082244  
 8.089290

El Profesor: **JESUS MONTANER**, aceptó la tutoría de éste trabajo.

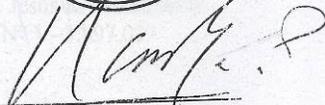
En Barúla, a los veinticinco días del mes de enero de 2013.

Por la Comisión Coordinadora:

  
 Prof. Luis Napoleón Goizueta  
 Jefe del Programa



  
 Prof. Rosa Graciela Ojeda  
 Integrante de la Comisión

  
 Prof. Ramón E. Rodríguez  
 Integrante de la Comisión



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



**AUTORIZACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Msc. Jesús R. Montaner R. en mi carácter de tutor del Trabajo de Maestría

**Titulado:**

**EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE  
REHUSARSE A LABORAR EN CONDICIONES DE INSEGURIDAD E  
INSALUBRIDAD EN EL TRABAJO**

Presentado por el ciudadano: Abg. Miguel A. Hernández M.

Titular de la Cédula de Identidad N° V- 7.082.402

Para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo. Considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Bárbula a los 30 días del mes de Junio del año dos mil veintiuno.

Firma. Msc. Jesús R. Montaner R.  
C.I.: N° V- 3.897.027



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



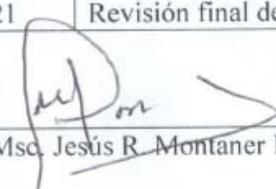
**Participante:** Abg. Miguel A. Hernández M. C.I. N° V- 7.087.402

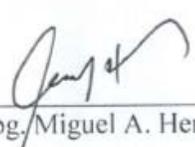
**Tutor:** Msc. Jesús R. Montaner R. C.I. N° V- 3.897.027

**Título del Trabajo:** El Derecho de los Trabajadores y Trabajadoras de Rehusarse a Laborar en Condiciones de Inseguridad e Insalubridad en el Trabajo

**Informe de Actividades Tutor y Alumno**

Mes/año	Motivo
Febrero 2013	Planteamiento de problema, formulación y la justificación de la investigación. Revisión del objetivo general y objetivos específicos.
Marzo 2013	Análisis de las bases teóricas y su pertinencia con el tema de la investigación.
Marzo 2013	Análisis de la metodología empleada, tipo y diseño del instrumento de investigación.
Abril 2013	Observación y análisis de los resultados recolectados en el instrumento de investigación.
Abril 2013	Sugerencias en relación a la interpretación de los resultados del instrumento y su representación en gráficos.
Mayo 2013	Verificación de los resultados del instrumento de investigación con respecto al objetivo general y objetivos específicos.
Mayo 2018	Revisión de las conclusiones y su relación con el análisis de los gráficos.
Mayo 2021	Revisión de contenido del resumen, conclusiones y referencias bibliográficas.
Junio 2021	Revisión final del trabajo de investigación para su entrega.

  
Tutor: Msc. Jesús R. Montaner R

  
Alumno: Abg. Miguel A. Hernández M.



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



**VEREDICTO**

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **El Derecho de los Trabajadores y Trabajadoras de Rehusarse a Laborar en Condiciones de Inseguridad e Insalubridad en el Trabajo** presentado por el ciudadano: **Miguel A. Hernández M.** titular de la Cédula de Identidad N° V- 7.087.402 para optar al Título de **Magíster en Derecho del Trabajo**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: \_\_\_\_\_.

Nombres, Apellidos

Cédula de Identidad

Firma del Jurado

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Campus Bárbula, Julio 2021**

## **DEDICATORIA**

*A mi Dios: quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.*

*A mi Familia Adorada: Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.*

**Miguel A. Hernández M.**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.*

*A los trabajadores y trabajadoras de las Instituciones Públicas ubicadas en la Parroquia San José, Valencia, Carabobo, quienes incondicionalmente brindaron su colaboración y apoyo en la realización de este estudio.*

*Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta meta.*

***Miguel A. Hernández M.***

## ÍNDICE

	Pág.
<b>ACTA DE APROBACION</b>	iii
<b>AUTORIZACION DEL TUTOR</b>	iv
<b>INFORME DE ACTIVIDADES TUTOR Y ALUMNO</b>	v
<b>ACTA DE DISCUSION DEL TRABAJO DE GRADO</b>	vi
<b>VEREDICTO</b> .....	vii
<b>DEDICATORIA</b> .....	viii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	xi
<b>LISTA DE CUADROS</b> .....	xii
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b> .....	xiii
<b>RESUMEN</b> .....	xiv
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	6
Justificación de la Investigación.....	7
Delimitación de la Investigación.....	10
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	17
Bases Legales.....	31
Fundamentación Teórica.....	46
Definición de Términos.....	53
Matriz de Variables.....	56
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.</b>	
Tipo de Investigación.....	64
Diseño y Método de Investigación.....	64
Fases de la Investigación.....	66
Población y Muestra.....	67
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	67
Técnicas de Procesamiento y Análisis de Información.....	71
Procedimiento.....	73

<b>CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</b>	74
Conclusiones.....	92
Recomendaciones.....	99
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	101
Anexo A. Guía de Observación .....	105
Anexo B. Guía de Entrevista.....	106
Anexo C. Cuestionario.....	108

## LISTA DE CUADROS

<b>Cuadro</b>		<b>Pág</b>
1	Matriz de Variables.....	56
2	Matriz de Variables.....	58
3	Operacionalización de Variables.....	60
4	Operacionalización de Variables.....	62
5	Derecho de Trabajadores y Trabajadoras Lopcymat.....	75
6	Derecho Artículo 53. Numeral 5 Lopcymat.....	76
7	Ejercicio del Derecho a Rehusarse a Trabajar en Condiciones Inseguras e Insalubres.....	77
8	Seguridad en las Condiciones y Ambiente de Trabajo.....	78
9	Riesgos Inherentes a la Ejecución del Trabajo.....	79
10	Exámenes y Evaluaciones Médicas Periódicas.....	80
11	Pautas de Comportamiento en Caso de Accidentes o Emergencias Comité de Seguridad y Salud Laboral.....	81
12	Comité de Seguridad y Salud Laboral.....	82
13	Comité de Seguridad y Salud Laboral y Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	83
14	Capacitación en Prevención, Higiene y Seguridad.....	84
15	Conocimientos en Prevención y Seguridad.....	85
16	Mejoras en las Condiciones y Ambiente de Trabajo.....	86

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico		Pág
1	Conocimiento del Derecho de Trabajadores y Trabajadoras.....	75
2	Conocimiento del Derecho establecido en Artículo 53. Numeral 5 Lopcyamat.....	76
3	Ejercicio del Derecho establecido en Artículo 53. Numeral 5 Lopcyamat.....	77
4	Seguridad en las Condiciones y Ambiente de Trabajo.....	78
5	Información de los Riesgos inherentes a la Ejecución del Trabajo.....	79
6	Realización de Exámenes y Evaluaciones Médicas Periódicas.....	80
7	Establecimiento de Pautas de Comportamiento en caso de Accidentes o Emergencias.....	81
8	Existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la institución.....	82
9	Contribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la mejora de la Prevención y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	83
10	Capacitación en Prevención, Higiene y Seguridad.....	84
11	Aplicación de los conocimientos adquiridos en prevención y seguridad.....	85
12	Sugerencias para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo...	86



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



**EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE REHUSARSE  
A LABORAR EN CONDICIONES DE INSEGURIDAD E INSALUBRIDAD EN EL  
TRABAJO**

**Autor:** Abg. Miguel A. Hernández M.

**Tutor:** Dr. Jesús R. Montaner R.

**Año:** 2013

**RESUMEN**

El presente trabajo se realizó con la finalidad de analizar en qué medida los trabajadores y trabajadoras conocen y ejercen el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres en instituciones públicas de la Parroquia San José del Municipio Valencia, Estado Carabobo. Sustentado bajo el método cuantitativo con diseño no experimental, documental, de campo y descriptivo jurídico. Los datos obtenidos fueron de la búsqueda de informes e investigaciones. Se analizaron artículos, leyes, reglamentos y otros documentos de fuentes primarias y secundarias. Se aplicó una encuesta, además una guía de observación y entrevista a la muestra seleccionada para la obtención precisa de información. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores (as) de Instituciones Públicas objeto de estudio. Como técnica de análisis e interpretación se empleó el análisis de contenido haciendo uso de la razón y la reflexión, a fin de explicar la temática planteada, así como el análisis de frecuencia y porcentual. Concluyendo: los trabajadores y trabajadoras en su mayoría desconocen los derechos que tienen y que pueden ejercer sin temor a ser víctima de alguna represalia por parte de los empleadores, en este caso específico, a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres en instituciones públicas. Además, los trabajadores y trabajadoras, solo tienen el conocimiento de la existencia de la Lopcymat, pero desconocen su contenido por ende, el ejercicio de la misma es nulo. En este sentido los trabajadores y trabajadoras deben conocer sus derechos en todas y cada una de las leyes que como trabajadores (as) los ampara.

**Palabras clave:** Condiciones y Ambiente de Trabajo. Derechos. Condiciones Inseguras e Insalubres. Instituciones Públicas. Lopcymat.

## INTRODUCCIÓN

En la última década, se ha observado en el ámbito mundial y en Venezuela específicamente la creciente preocupación por la seguridad y el bienestar de los trabajadores por ello, el establecimiento de normativas y leyes tienen como propósito otorgar entre los derechos de los trabajadores en materia de salud y seguridad el más innovador, como lo es, el derecho de los trabajadores y trabajadoras de rehusarse a laborar en condiciones inseguras e insalubres sin embargo, estos derechos en su mayoría no son aplicados, por el patrono o patrona en ocasiones desconocidos por los trabajadores de las instituciones públicas, a pesar que su ente rector es el Estado, tal es el caso específico de las instituciones públicas ubicadas en la Parroquia San José del Municipio Valencia. Estado Carabobo. El presente estudio tendrá la finalidad de determinar si dentro de la realidad de las instituciones antes mencionadas, se suministran los presupuestos de la norma y se ejerce o aplica por parte de los trabajadores y trabajadoras dicho derecho, estableciéndose así la pertinencia jurídica y la validez de la misma.

En Venezuela, al igual que en otros países del mundo, la ley se orienta básicamente a la prevención y no podrá esperarse un esfuerzo orientado hacia el logro de sus propósitos, sino se cubren los objetivos que ésta persigue, los cuales recogen el anhelo del individuo de neutralizar los riesgos que puedan afectar el ejercicio de su labor. Es de resaltar, la importancia que tienen los trabajadores en conocer sus derechos, aplicabilidad y funcionalidad a fin de orientarlos a la práctica de la misma.

Cabe destacar, el derecho implica una conducta y de allí suscitan las dificultades ya que, con la ejecución de una norma se persigue subsumir los hechos que se quieren realizar dentro los normativos y leyes lo que implica, que la conducta efectiva debe enmarcarse dentro de dicho supuesto, en este sentido, la investigación determinará como resultado, si la norma es válida en su aplicabilidad.

De igual forma, acerca del tema en estudio existen pocos trabajos de investigación, por ello el objetivo del mismo es resaltar el derecho que tiene el trabajador o trabajadora de rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres, contempladas dentro de las normas nacionales e internacionales como, la Constitución de la República de Venezuela (CRBV), La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Lopcymat), y Convenios Internacionales relacionados con la temática en estudio de allí, se presenta esta investigación jurídica laboral.

En atención a los planteamientos anteriores, el presente proyecto de investigación se estructura en: Capítulo I, donde se hace referencia al problema, el objetivo general y objetivos específicos, así como, los argumentos que lo justifican y el aporte del estudio planteado. En el Capítulo II se plantea el marco teórico referencial, en el que revisan antecedentes de esta investigación, los fundamentos teóricos, las bases conceptuales y legales que la sustentan.

El Capítulo III se refiere al aspecto metodológico que contiene: el diseño y tipo de investigación; la población y muestra; las técnicas e instrumentos a utilizar en la recolección de los datos. El Capítulo IV comprende la presentación del análisis e interpretación de los resultados posteriormente, se plasman las conclusiones y se proponen recomendaciones para finalizar; se presentan las referencias bibliográficas consultadas y anexos correspondientes.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

El derecho a la vida y a la salud está garantizado en el sistema jurídico constitucional de todo Estado, enmarcados en diferentes convenios, tratados internacionales o recomendaciones donde, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo son reguladas a través de sus Constituciones, Leyes o Códigos. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala en el Preámbulo de su Constitución como uno de sus objetivos esenciales el de promover el mejoramiento de las condiciones generales en las que se desarrolla el trabajo, así como proteger al trabajador y trabajadora contra las enfermedades sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo con el fin de, prevenir los riesgos que afecten la seguridad y vida del trabajador, bajo la premisa que el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituyan un elemento esencial en la promoción de la justicia social, y donde establece como principios fundamentales:

- El trabajo debe realizarse en un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Las condiciones de trabajo deberán ser compatibles con el bienestar y dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- El trabajo deberá ofrecer al trabajador posibilidades para realizarse, desarrollar su personalidad y servir a la sociedad donde, los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Sin embargo, pese a la constante preocupación de la OIT por la aplicación práctica de las normas internacionales, la legislación, la reglamentación o los convenios

colectivos, éstos no son suficientes por sí mismos para asegurar el cumplimiento efectivo de las normas nacionales e internacionales que consagran el derecho a la protección, a la salud y vida de los trabajadores y trabajadoras; entre éstas, las disposiciones establecidas en el (Convenio N° 155; sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1983) el cual consagra la facultad que tiene todo trabajador o trabajadora a rehusarse a laborar en condiciones inseguras e insalubres, establecida en el Artículo 13 el cual reza:

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables que éstas entrañan un peligro inminente y grave para la salud.

En atención al párrafo anterior Iturraspe (1999), opina que el derecho individual de rechazar el trabajo inseguro e insalubre es incorporado y consagrado expresamente en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT; 2012) en su Artículo 156 literales d “El ambiente saludable de trabajo” y literal e “La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral”.

Esta facultad del trabajador o trabajadora según Mantero (2012), es correlativa con el deber del patrono para con los trabajadores consagrado en el Artículo 156 de la LOTTT, denominado en doctrina condiciones dignas de trabajo, por el cual el patrono debe garantizar al trabajador las condiciones de trabajo que le permitan su desarrollo físico y psíquico normal, a su vez puedan disponer de tiempo libre suficiente para el descanso intelectual, para la recreación y expansión lícita, así como para prestar protección a la salud y a la vida contra enfermedades, accidentes profesionales y mantenga el ambiente de condiciones satisfactorias.

Por ello, la consagración legal y reglamentaria nacional e internacional del derecho subjetivo de los trabajadores en materia de seguridad en el ambiente de trabajo tendiente a asegurar el reconocimiento normativo del derecho a la vida y a la salud dentro del derecho laboral. Sin embargo, pareciera no aplicarse en la práctica y esto se refleja en estadísticas (Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Salud) que muestran como decenas de millones de trabajadores se ven expuestos continuamente a la acción de riesgos, físicos, emocionales y sociales que disminuyen su salud y su estado de ánimo, por lo que se hace necesario determinar la aplicabilidad del derecho formal reconocido por la norma en derecho real, derecho socialmente exigible en forma efectiva.

En razón de lo expuesto anteriormente, es relevante determinar el grado de aplicabilidad del derecho del trabajador o trabajadora a rehusarse a laborar en condiciones inseguras e insalubres en cualquier institución pública, referente del presente estudio, es de destacar que las instituciones del Estado deben garantizar la aplicabilidad en los diferentes ambientes de trabajo dedicados a la atención y prestación de servicios. Asimismo, es importante investigar si los patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras conocen la norma o si existe alguna limitante al ejercicio de este derecho.

A los efectos de la presente investigación, los planteamientos antes señalados permiten formular la interrogante siguiente: ¿Conocen los trabajadores y trabajadoras el derecho que tienen de rehusarse a laborar en condiciones peligrosas e insalubres que pongan en peligro su salud y su vida?. De la misma se derivan, las siguientes: ¿Es del conocimiento de los trabajadores el marco jurídico legal y reglamentario del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas e insalubres?; ¿Existen limitantes en el ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres por

parte de los trabajadores y trabajadoras en las instituciones públicas?; ¿Cumplen las instituciones públicas las condiciones mínimas de seguridad e higiene que garanticen la salud y la vida del trabajador?

Preguntas éstas que servirán de base al presente estudio la cual tuvo su fundamentación en los siguientes textos jurídicos: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RDCHST), así como en el Convenio 155 (OIT).

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General:**

Analizar en qué medida los trabajadores y trabajadoras conocen y ejercen el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres en instituciones públicas en la Parroquia San José del Municipio Valencia. Estado Carabobo.

#### **Objetivos Específicos:**

- Analizar el marco jurídico del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.

- Identificar las posibles limitantes al ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.

- Describir las condiciones medio ambientales y de seguridad que presentan las instituciones públicas pertenecientes Parroquia San José del Municipio Valencia. Estado Carabobo.

- Establecer sugerencias y recomendaciones adecuadas a las necesidades de los trabajadores (as) que coadyuvaran al cumplimiento, dado el caso, al ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.

### **Justificación e Importancia de la Investigación**

Este estudio será de relevancia, ya que se basará la aplicación del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres en el trabajo, teniendo presente que las condiciones medio ambientales y de seguridad que presentan las instituciones públicas deben liderar una organización hacia una meta determinada, la satisfacción y condiciones de trabajo acorde con una vida digna. De manera de desarrollar y mantener la excelencia personal y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras lo que conllevará al éxito de la institución.

En lo práctico, en este estudio se pretende contribuir a presentar respuestas y alternativas para una mejorar las condiciones de trabajo en las instituciones, haciendo que los trabajadores y trabajadoras conozcan y apliquen este derecho. Desde lo metodológico, es un producto disponible, el cual arrojará recomendaciones tanto para los patronos, y patronas como para los trabajadores y trabajadoras de la institución, y contribuirá a mejorar las condiciones de trabajo en lo interno como en lo externo por la simple razón de que de la información contenida allí podría ser fuente de procesos de estudios donde se necesite contar con información veraz.

Para la organización: a) permitirá identificar cuál es la situación actual ante un proceso de aplicación del derecho en estudio, que debe tomar en cuenta en caso no tener al menos un nivel mínimo para estar apta, así luego quedaría para ser aplicada; b) apoyará a la visión y misión que comúnmente se persigue en los departamentos relacionados con la calidad de servicio prestado; c) permitirá optimizar las condiciones de trabajo en la organización; y d) contribuirá a crear y mantener un clima organizacional orientado hacia la innovación.

Para los trabajadores y trabajadoras: a) favorecerá la reducción del tiempo ineficiente de capacitación utilizada; b) permitirá conocer la aptitud de los miembros del equipo siguiendo pasos precisos y de fácil ejecución; c) contribuirá a brindar conocimiento sobre la importancia de la prestación de un servicio de calidad; y d) permitirá fortalecer la estructura de comunicación en la institución debido a que se siguen pasos y normas en función de las decisiones propias de la misma, el ambiente laboral será armonioso y satisfactorio.

Para los patronos y patronas: a) permitirá la aplicación de este derecho con agrado; y b) contribuirá a la participación de los trabajadores y trabajadoras en diversas, jornadas, actividades u otro.

En lo social, se buscará aumentar la identidad de los actores considerando que el compromiso social se mueve al ritmo de las necesidades colectivas que buscan decisiones rápidas y efectivas, lo cual redundará en beneficios tanto para la institución como para los trabajadores y trabajadoras, pues permitirá proyectarse en el contexto social ofreciendo atención y servicios de calidad, la cual requiere de la implementación y revisiones constantes de nuevas estrategias, ideas innovadoras y agentes con decisión de cambios para así poder llegar a los objetivos que se han planteado.

En cuanto a lo académico, permitirá proporcionar beneficios tanto para las instituciones como para sus trabajadores y trabajadoras; de manera que los objetivos del presente estudio servirán para futuras investigaciones. En lo teórico, el estudio servirá de guía para analizar las debilidades fortalezas y de allí aplicar los correctivos adecuados que les permitan superar las dificultades presentadas en las instituciones públicas en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Es de destacar, en opinión de Iturraspe (1995) señala que el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres se considera como uno de los derechos subjetivos fundamentales de los mismos y una garantía que el sistema jurídico pone en sus manos para la defensa de su salud y de su vida.

Este derecho del que gozan los trabajadores está presente en diferentes legislaciones en atención al Convenio 155 de la OIT sobre Salud y Seguridad, por lo que se hace necesario determinar si dentro de las normativas existentes en las instituciones públicas se cumplen los presupuestos establecidos en ella y si se ejerce o aplica el derecho en estudio por parte de los trabajadores y trabajadoras, determinándose así la pertinencia jurídica y validez de la misma.

En consecuencia, la presente investigación se realizará bajo la premisa de abordar la vigencia y validez de uno de los derechos fundamentales que tiene el trabajador y la trabajadora en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y dentro de éstos muy particularmente, el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres. Igualmente, se pretende conocer las implicaciones jurídicas y las consecuencias de la aplicación de la norma por parte de los trabajadores y trabajadoras y cuáles serán los procedimientos adecuados para su prosecución en beneficio de éstos, y en caso de existir, si se llevan a cabo.

## **Delimitación de la investigación**

En el presente trabajo de investigación se señalan los aspectos teóricos de la normativa vigente relacionada a la Lopcymat. También, se describen el derecho y el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres., llevados a cabo en instituciones públicas de la Parroquia San José del Municipio Valencia, (Registro Inmobiliario del Primer Circuito Municipio Valencia; Notaría Pública Sexta de Valencia; y el Servicio Administrativo de Identificación, Migración y Extranjería (Saime), lo cual permitió analizar en qué medida los trabajadores y trabajadoras conocen y ejercen el derecho antes señalado, y luego, establecer sugerencias y recomendaciones adecuadas a las necesidades de los trabajadores (as) que coadyuvaran al cumplimiento de este Derecho.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

La revisión bibliográfica se fundamentó ben sustentar la premisa “el derecho de los trabajadores y trabajadoras a rehusarse a laborar en condiciones inseguras e insalubres” en instituciones públicas, analizando los distintos tipos de instrumentos jurídicos que lo consagran, derecho contemplado en los convenios internacionales, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST), así como en el Convenio 155 (OIT) entre otros, de tal manera que el conjunto de investigaciones y teorías logren alcanzar el objetivo del estudio.

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

El origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está vinculado con la lucha por los derechos fundamentales de los trabajadores en materia de salud y seguridad frente a condiciones de trabajo duras y precarias durante y con el surgimiento de la revolución industrial, las cuales motivaron el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concretaron primeramente en la demanda de una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros, y que condujeron al término de la Primera Guerra Mundial a la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

Las ideas tuvieron una inspiración humanitaria pero, la internacionalización de toda acción protectora surgió rápidamente debido al temor de los industriales y gobiernos de quedar rezagados en la competencia comercial al tomar medidas unilaterales que aumentaron los costos de producción, frente a los demás países. De allí, las propuestas de una reglamentación social internacional a través de la cual tales medidas serían adoptadas simultáneamente por los Estados.

Durante la guerra, las organizaciones sindicales de varios países tanto beligerantes como neutrales, se reunieron en diversas conferencias y congresos en los que se propugnó, la creación de un mecanismo de legislación internacional y la inclusión de las cláusulas que afirmaran ciertos derechos fundamentales de los trabajadores en un futuro tratado de paz. Las resoluciones adoptadas en estas reuniones en las que también se aboga a favor de la participación de representantes de los trabajadores en la Conferencia de Paz, inspiraron la redacción de diversos proyectos gubernamentales tendentes a la elaboración de una legislación internacional del trabajo en ocasión de la conclusión del Tratado de Paz.

Es así, como dentro del marco de las negociaciones de este tratado se constituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada por representantes de gobiernos, sindicalistas y universitarios, la cual presentó un Proyecto de Acuerdo sobre la creación de la OIT, cuyo objeto principal sería la elaboración de un sistema normativo internacional que incluía las llamadas cláusulas obreras con carácter de principios fundamentales de toda legislación laboral internacional.

La preocupación por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores alcanzó su cometido en el plano internacional con la creación de la OIT en 1919. En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se

estableció como atribución de dicho organismo el de velar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo mediante la lucha contra el desempleo, las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, así como también, la previsión de pensiones de invalidez, de vejez y otros. Actualmente se está ante la culminación de la primera ola de la mundialización y frente a sus consecuencias, al proceso de integración de la economía mundial donde la OIT, en su papel de guardiana de los derechos de los trabajadores, se propone un esfuerzo concertado para procurar trabajo decente a todas las mujeres y los hombres del mundo. La protección de los trabajadores contra las enfermedades y los accidentes profesionales y las malas condiciones de trabajo ha sido una de las tareas esenciales de la OIT desde 1919.

Al cambiar los procedimientos de trabajo cambian las condiciones en que se realiza la labor, tanto en los países en desarrollo como en los industrializados, por obra de impresionantes cambios tecnológicos. Las nuevas técnicas pueden mejorar las condiciones de trabajo, por ejemplo, al ser menos necesario efectuar trabajos duros o pesados, al mismo tiempo, pueden surgir nuevos riesgos, contra los cuales será preciso implementar nuevas medidas de protección.

También la sociedad está en constante cambio, es así como los países que se industrializan rápidamente tienen que formular o reformar una política y unas instituciones de apoyo que garanticen unas normas adecuadas, decorosas, dignas y seguras para los trabajadores. En toda sociedad que transita la era postindustrial está cambiando la relación de trabajo; a la vez, la recesión económica de años recientes ha debilitado la posición de diversas categorías de trabajadores menos favorecidos que tiene hoy ingresos bajos, un empleo inestable y condiciones de trabajo deficientes.

La OIT ha ido adaptando sus actividades a esas nuevas necesidades. En 1976 emprendió el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo cuya finalidad es incitar a los Estados miembros a fijar objetivos precisos con miras a mejorar el ambiente y las condiciones de trabajo, fomentar la aplicación de las normas de la OIT pertinentes, ayudar a los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores así como a instituciones independientes de sus intentos de mejorar las condiciones de trabajo y reducir la frecuencia de las enfermedades y los accidentes profesionales.

De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo en su primera reunión (1950) y revisada en su duodécima reunión (1995), la OIT en comunicación de prensa (1999), insiste en que los instrumentos claves sobre salud y seguridad del trabajo, como el Convenio N° 155 sobre la Seguridad en el Trabajo y el Convenio N° 165 de los Servicios de Salud en el Trabajo deberían ser considerados como normas mínimas.

Es de destacar, que pese a la constante preocupación de la OIT, por la aplicación práctica de las normas internacionales con frecuencia, la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos, no son suficientes por sí mismos para asegurar el cumplimiento efectivo de las normas nacionales e internacionales que consagran el derecho a la protección a la salud y vida de los trabajadores en su sitio de trabajo.

Sobre este particular, Iturraspe (1995), explica que este derecho se presenta en estas todas las legislaciones como un derecho personal e individual del trabajador a negarse a trabajar en condiciones peligrosas e inseguras, sin que pueda el patrono, tal y como lo dispone la norma internacional contenida en el Convenio 155 de la OIT, tomar medidas disciplinarias por este rechazo, siempre y cuando esté razonablemente fundado. Sin

embargo, en la práctica este derecho es ejercido casi exclusivamente por trabajadores sindicalizados y el mismo adquiere influencia poderosa cuando es ejercido por un número representativo de trabajadores.

En este orden de ideas Castro (2009), en su tesis titulada “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Áreas de Riesgo de la Unellez y su Incidencia en la Salud de los Trabajadores”, traslada a la práctica el marco legal regulador de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para determinar si éstas son aplicables al ámbito Unellista, con el fin de recomendar acciones para el logro del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en aquellos casos donde exista una situación de incidencia negativa de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la salud de los trabajadores, derivada de aspectos de organización y diversos factores. En este caso, se comprobó la sobrecarga física y mental, factor incidente en la salud de los trabajadores.

Este autor demostró que el saneamiento básico no garantiza la salud por carencia de normas elementales, así como la inexistencia de elementos de seguridad; evidenció en este estudio la inaplicabilidad a la realidad de las normas contenidas en la Lopcymat y las contenidas en la Convención colectiva de la empresa. Sin embargo, la creciente preocupación por el bienestar y seguridad de los trabajadores ha generado en el ámbito nacional, la formulación de normas y reglamentaciones que tienen como propósito la prevención de los accidentes laborales con el fin de garantizar la salud física y mental de los trabajadores. Por ello, la Lopcymat establece una serie de disposiciones con la finalidad de impulsar la puesta en práctica de acciones necesarias para lograr la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Por su parte Ojeda (2009), en su trabajo de grado titulado “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en una Empresa Metalmecánica” refiere la observación y verificación del área de trabajo de los obreros con la finalidad de constatar si las

condiciones de higiene y seguridad industrial son adecuadas y sí se aplican las normas contenidas en los instrumentos legales y reglamentarios vigentes en la materia. Mediante la elaboración de un mapa de riesgos, determinó la existencia de riesgos, los más frecuentes fueron los riesgos químicos y físicos, pudiéndose constatar la inobservancia por parte de empleadores y trabajadores de la normativa vigente en materia de seguridad e higiene del trabajo. Esta investigación servirá de referencia teórico legal para sustentar el desarrollo del presente estudio.

Arenas, A. (2009), Propuesta de un Manual de Normas y Procedimientos de Higiene y Seguridad Industrial para el Departamento de Almacén de PEPSI-COLA C. A. Agencia Barcelona, para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. En este estudio se propone un manual de normas y procedimientos de higiene y seguridad industrial, a fin de que los trabajadores y trabajadoras conozcan las normas, procedimientos y los equipos utilizados en las distintas actividades que ellos realizan, así como también la manera de cuidar y/o proteger su integridad física y por consiguiente reducir los riesgos y accidentes dentro de su área de trabajo.

Involucrando las condiciones ambientales y físicas que rodean la relación hombre-trabajo; los equipos de protección, las normas de higiene y los procedimientos que permitan conocer el funcionamiento interno en lo que respecta a la descripción de tareas, ubicación, requerimientos y a los puestos responsables de su ejecución.

La autora concluye que la que no existencia de manuales de normas y procedimientos de Higiene y Seguridad Industrial, no cuentan con personal SHA, ni han elegido al Comité de Higiene y Seguridad Industrial, además existen normativas de trabajo; sin embargo, carecen de procedimientos de actividades y en consecuencia los objetivos en materia de Higiene y Seguridad Industrial, no se están cumpliendo, por lo

tanto PEPSI COLA Barcelona, tiene que poner en práctica el manual de normas y procedimiento de Higiene y Seguridad Industrial y cumplir con lo establecido en la Lopcymat. Se relaciona con la investigación por su contenido en seguridad en el ambiente de trabajo.

Dávila (2008), elaboró un estudio con el fin de proponer la aplicación de la Lopcymat desde una perspectiva ergonómica en los ambientes de oficina de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Los Andes. En su desarrollo fue necesario diagnosticar los ambientes de oficina y analizar los puestos de trabajo, lo cual permitió el diseño de la propuesta. A través de sus resultados, se pudo conocer que los principales problemas radican en la carencia de accesorios como apoya brazos, apoya muñecas, iluminación inadecuada, hábitos posturales incorrectos y trabajos repetitivos. En tal sentido, la propuesta está orientada a brindar recomendaciones para adquirir los equipos adecuados y mejorar el medio ambiente de trabajo.

Concluyó la autora que las nuevas tecnologías suelen enriquecer el trabajo de oficina; pero, arrastran como secuela una serie de trastornos sobre la salud de los trabajadores derivados de su uso; por tanto, es vital evaluar las condiciones y medio ambiente de trabajo con la finalidad de hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas. Se relaciona con la investigación, ya que refiere aspectos relacionados con enfermedades ambientales, ergonómicas entre otras.

## **Bases Teóricas**

### **Aspectos Teóricos de la Lopcymat**

La Lopcymat es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual es una reforma promulgada el 26 de julio de 2005, en Gaceta Oficial 38.236. Según Bonilla, García, y Torrealba (2005), “crea un sistema para cubrir

contingencias ante accidentes o enfermedades ocupacionales, además de atender los programas de uso de tiempo libre y el descanso de los trabajadores” (p. 228).

El objeto de la Lopcyamat es establecer las instituciones, normas y lineamientos en materia de seguridad y salud, regular derechos y deberes de trabajadores y empleadores y establecer sanciones por incumplimiento de esta normativa en la búsqueda de la eliminación de los factores de riesgo en los lugares de trabajo. También, regula la recreación del trabajador, y, le da especial importancia al cumplimiento de los horarios de trabajo y los períodos de vacaciones.

Tiene una visión preventiva ya que impone sanciones por el incumplimiento de medidas de seguridad, aun cuando no ocurran accidentes. Lo que da origen a la obligación es la relación de dependencia laboral que exista entre uno o varios trabajadores (as) con su patrono (a). Cabe destacar que toda institución pública deberá cumplir con todas las normativas vigentes relativas a las condiciones y medio ambiente del trabajo.

### **Comités de Higiene y Seguridad Laboral**

Según Santamaría (1999), refiere que la creación de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral (CHSL) obedece a una realidad presente en las relaciones de trabajo dirigidas a dar cada vez mayor participación a los trabajadores en la concertación o acuerdos sociales con el empleador. Esta disposición, en concordancia con el artículo 19 del Convenio 155 de la OIT, consagra formas de participación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene y la propia ley establece la garantía para hacer real y efectiva esta participación.

El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo constituye por excelencia ese grupo interactivo integrado por empleadores o sus representantes y por trabajadores de las diferentes secciones productivas o administrativas cuya misión es la de colaborar y asesorar en la implementación de programas de seguridad y salud ocupacional.

La razón de la existencia de los CHSL entre otras, es la de asesorar, asistir y recomendar la adopción de medidas tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional. Estos comités no significan un sindicato ni mucho menos pueden ser considerados como competencia desleal de éstos. Los sindicatos son los genuinos representantes de los trabajadores según lo establecido en la LOTTT.

De conformidad con lo preceptuado en el Artículo 35 de la LOTTT se entiende por trabajador a los fines de integración del comité de higiene y seguridad en el trabajo toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo la dependencia de otra persona natural o jurídica, es decir, sin diferencias en su condición salvo las señaladas en la ley, tanto los trabajadores de nómina diaria como los trabajadores de nómina mensual tienen derecho a formar parte de éstos comités.

Por su parte, Benavides (2001), en un estudio referente a los problemas de implantación de los comités de higiene y seguridad en las grandes empresas, se refirió a la situación negativa de la empresa frente a la implantación de los mismos; para los trabajadores, estos organismos constituyen un auténtico derecho con funciones de información, congestión, confluencia, asistencia, asesoramiento, control o supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo. La empresa admitió la demora en el cumplimiento de la norma que exigió su creación; asimismo, manifestó que para que funcione la seguridad no es necesario el Comité y se evidenció ignorancia por parte de los trabajadores.

Igualmente, como limitantes impuestas a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos estaba la falta de información, sin la cual no puede haber participación, enfatizando también que la no existencia del Comité de Higiene y Seguridad imposibilita el cumplimiento de uno de los fines principales de la Lopcymat como lo es, “ofrecer alternativas a los trabajadores a la hora de canalizar las quejas y reclamos en el seno de la empresa, en ejercicio de sus derechos y obligaciones” (p.128). Es importante destacar, que este estudio señala que en cuanto al derecho, la obligación de denunciar a la empresa ante los organismos públicos, su ejercicio, es más factible por los representantes de los trabajadores miembros del Comité de Higiene y Seguridad Laboral que gocen de fuero sindical, sin temor a la represión patronal.

Con respecto a la normativa fundamental, en Venezuela la materia de salud y seguridad se encuentra en diferentes instrumentos que garantizan el derecho al trabajo, a la vida y a la salud; en materia preventiva, en este sentido la Lopcymat establece los derechos fundamentales de los trabajadores en materia de salud y seguridad, así como un régimen sancionatorio especial en caso de negligencia del patrón o patrona. Por su parte, el subsistema indemnizatorio entra en acción cuando se ha hecho inevitable la ocurrencia de un infortunio en el trabajo y su fundamenta en una razón innegable de justicia, pues quien sufrió un daño transitorio o permanente como consecuencia del trabajo debe ser indemnizado por ello.

Es de resaltar, que la obligación de pagar se extiende a todo el lapso que dure la capacitación. Actualmente, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en Gaceta Oficial N° 37.600 de diciembre de 2002, prevé la protección de todo habitante de la República ante contingencias de enfermedades y accidentes sean o no de trabajo, este texto legal, estipula la organización en subsistemas las cuales, se irán desarrollando paulatinamente a través de leyes especiales. Asimismo, como consecuencia de todo accidente que sufra el trabajador, el patrono deberá sufragar los

gastos médicos, farmacéuticos y quirúrgicos que sean necesarios y en caso de muerte financiar los gastos fúnebres. El patrono o patrona tiene la obligación de índole no monetaria cuando, por causa del accidente o enfermedad laboral, el trabajador no pueda ejercer su trabajo anterior, en cuyo caso la ley obliga al patrono a proporcionar otro puesto de trabajo acorde con su capacidad física.

En este orden de ideas, la Lopcymat crea el régimen indemnizatorio complementario e independiente del régimen previsto en la LOTTT y en la Ley de Seguridad Social donde los Jueces del Trabajo de Primera Instancia decidirán lo concerniente al pago de las distintas indemnizaciones por incapacidad y corresponderá al empleador como persona natural o jurídica pagar la indemnización que corresponda. Por ello, la Lopcymat prevé el pago de indemnización equivalente al salario de cinco (5) años contados por días continuos, en caso de muerte del trabajador así mismo, la indemnización equivalente a ésta, en caso de quedar secuelas o deformidades al trabajador como consecuencia del accidente.

De igual forma, la Lopcymat en su **Artículo 116** señala “El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento”. Es decir, cuando el empleador a sabiendas que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores y se ocasionase un accidente, enfermedad e incluso la muerte, será objeto de infracciones contempladas en:

**Artículo 117.** Infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.

**Artículo 124.** Las infracciones en materia de la normativa de seguridad y salud laborales se sancionarán:

1. Las infracciones leves, con multa de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesta.

2. Las infracciones graves, con multa desde veintiséis (26) hasta setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

3. Las infracciones muy graves, con multa desde setenta y seis (76) hasta cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

El número de trabajadores o trabajadoras expuestos será determinado por decisión debidamente fundada de la unidad técnica administrativa competente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

**Artículo 125.** Criterios de gradación de las sanciones. Las sanciones por las infracciones establecidas en los artículos anteriores se impondrán atendiendo a los siguientes criterios:

1. La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o en el centro de trabajo.
2. La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
3. Las medidas de protección colectiva o personal adoptadas por el empleador, y las instrucciones impartidas por éste, en orden a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
4. El incumplimiento de las advertencias u ordenamientos realizados por el funcionario de inspección y supervisión competente en la materia.
5. La inobservancia de las propuestas realizadas por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, los delegados o delegadas de prevención, en ejercicio de sus funciones específicas; o el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, para la corrección de las deficiencias legales existentes.
6. La conducta general seguida por el empleador o empleadora, en orden a la estricta observancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En atención de lo mencionado en los artículos precedentes, las infracciones y las sanciones se ejercerán sobre la persona humana que resulte responsable del hecho. Es decir, sobre el empleador como persona natural, si tiene personalidad jurídica, será enjuiciado penalmente del acto criminal la persona que haya actuado como representante legal, administrador, apoderado, mandante o gerente empleador.

Los Jueces de Primera Instancia en lo Penal serán los encargados de aplicar la pena de prisión contenida en esta ley; donde la tipificación de delitos en la relación de trabajo se ubican en: homicidio culposo y lesiones personales. Los cuales pueden ser originados por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales establecidos en la Lopcymat artículos 69 (Definición de accidente de trabajo); artículo 70 (Definición de enfermedad ocupacional); artículo 71 (De las secuelas o deformidades permanentes) y artículo 72 (de las responsabilidades del empleador o empleadora en las enfermedades ocupacionales de carácter progresivo).

Por su parte, el Artículo 79 del Reglamento Condiciones Higiénicas y Salud en el Trabajo, constituye la fuente reglamentaria vigente de clasificación de las instituciones públicas organizaciones en la que se identificaron gran cantidad de riesgos, entre los que se pueden señalar:

**1. Riesgos por insalubridad:** Son emanaciones de vapores, polvos y sustancias irritantes, que contaminan el aire.

**2. Riesgos físicos.-** Entre ellos se tienen:

- **Ruido:** Son sonidos no deseados, de presentarse en lapsos prolongados hay mayor riesgo que interfiera con la habilidad de algunas personas para concentrarse en el trabajo, u originan en el trabajador o trabajadora zumbidos dentro de los oídos temporal, permanente o la disminución de la percepción auditiva.

-**Iluminación:** En las instituciones es de vital importancia que en las áreas de trabajo tengan una iluminación adecuada tanto en la iluminación artificial como natural. Ya que las múltiples actividades que realizan los trabajadores (as) como operadores de computación, archivistas cajeros entre otros, la requieren para no esforzar su visión, de

lo contrario pueden afectar el funcionamiento visual, disminución de esta o causar ceguera.

**-Temperatura:** Dentro de las instituciones públicas la temperatura tiende a ser baja por el uso de aire acondicionado, por esto la masa del cuerpo debe adaptarse. El frío excesivo puede causar choque, condición que puede poner en peligro la vida del trabajador resultando en daño irreversible. Dentro de las condiciones menos graves serían la fatiga, calambres, desequilibrio, pérdida de la capacidad física y mental.

**3. Riesgos Mecánicos:** Estos riesgos están presentes en máquinas, computadoras impresoras u otros, las cuales en su funcionamiento pueden generar radiaciones que implican riesgos de lesiones para el operario en su visión u otra parte del cuerpo.

**4. Riesgos Ergonómicos:** Es la interacción primaria que se produce entre el trabajador (a) y el ambiente laboral, es decir, las características físicas de la actividad que realiza, entre las cuales se tienen:

**-Posturas:** Pueden ser el resultado de los métodos de trabajo como, agacharse y girar para levantar objetos, doblar la muñeca para ensamblar una pieza, arrodillarse. Entre las posturas que se asocian con lesiones se tienen: en la muñeca, la posición de extensión y flexión asociada con el síndrome del túnel del carpo. Desviación lunar mayor de 20 grados se asocia con aumento del dolor y datos patológicos en el hombro. Abducción o flexión mayor de 60 grados que se mantiene por más de una hora diaria se relaciona con el dolor agudo del cuello o en la espalda baja.

**-Fuerza:** Las tareas que requieran fuerza pueden verse como el efecto de una extensión sobre los tejidos internos del cuerpo. Es de resaltar. que la relación entre la

fuerza y el grado de riesgo se modifica por otros factores tales como postura, aceleración, velocidad, repetición y duración.

**-Repetición:** Es la cuantificación del tiempo de una fuerza similar desempeñada durante una tarea, lo que implica que a mayor número de repeticiones, mayor es el grado del riesgo.

**-Duración:** Es la cuantificación del tiempo de exposición al factor de riesgo. La duración puede medirse en minutos u horas por día en que el trabajador está expuesto al riesgo, o también, como los años de exposición de un trabajador (a) frente al riesgo.

**-Tiempo de Recuperación:** Es la cuantificación del tiempo de descanso, desempeñando una actividad de bajo estrés o de una actividad que la haga otra parte del cuerpo descansada.

**5. Riesgos Psicosociales:** Entre estos factores se encuentran el nivel de vida de los trabajadores (as), el tener que trabajar una jornada mixta de trabajo, el vivir lejos de la empresa, no poseer vehículo particular entre otros. Estos factores influyen en que el trabajador tenga que levantarse más temprano para llegar a tiempo al trabajo, durmiendo menos y agotando sus capacidades. Actualmente es muy común también encontrar dentro de estos riesgos el miedo a la pérdida del empleo, la escasez de materia prima y la crisis económica.

**6. Riesgos Eléctricos:** Son los efectos de irradiación eléctrica que pueden afectar al trabajador (a), por la manipulación de maquinarias de alto amperaje y bajo voltaje ocasionando daños físicos o la muerte.

**7. Riesgos Biológicos:** Los trabajadores (as) están sometidos a la acción constante de microorganismos como bacterias, virus, hongos habidos en el ambiente de trabajo que permanezca sucio conllevando mayor riesgo de morbilidad.

### **Condiciones Medioambientales de Seguridad e Higiene Laboral**

Dentro de los derechos de los trabajadores y trabajadoras la Lopcymat establece en su Artículo 53 “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a 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 adecuadas”

En este sentido, los trabajadores (as) tienen el derecho de ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.

La información y capacitación sobre los riesgos relacionados con el desempeño de la labor del trabajador, derecho individual y colectivo que comporta una obligación de advertencia no solo acerca de los riesgos sino de su adecuado manejo, control y prevención conforme a lo establecido en el Artículo 156 literales d y e de la LOTT, que establece:

**Artículo 156.** El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, permitiendo que los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos garantizando:

d.- un ambiente saludable de trabajo; y

e.- la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.

De la cinta anterior, ningún trabajador o trabajadora podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a la salud y aleccionado en los principios de su prevención. Esta disposición constituye la fuente del derecho subjetivo a la información, por lo que el trabajador requiere ser advertido por escrito. Con respecto a los Comité de Seguridad y Salud Laboral el Artículo 46 de la Lopcymat expone:

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.

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral tienen la función de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador, a los trabajadores (as) en la ejecución de programas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Este es un derecho y deber de participación de los trabajadores (as) de empresas e instituciones públicas y privadas. Haciendo referencia al derecho que tiene el trabajador de rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres, el Artículo 53 de la Lopcymat en concordancia con el numeral 5 ejusdem, establece:

**Artículo 53-5.-** 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 motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y

computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.

En el numeral antes expuesto, se impone al patrono (na) la obligación de tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador y la trabajadora en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

En la actualidad, el trabajo digno tiene que ver con los conceptos de trabajo saludable, de bienestar en el trabajo, de aplicación de los principios de ergonomía, de manera que la relación entre el hombre y el sistema de trabajo sea una relación armoniosa. Tal como lo establece el Artículo 1 de la Lopcymat cuyo objeto es dictar normas, diseñar políticas, y crear instituciones que permitan garantizar a todos los trabajadores seguridad e higiene en el ambiente laboral. En consecuencia los trabajadores (as) tendrán:

1.- El derecho de los trabajadores (as) a participar en la definición de las políticas de salud, seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo;

2.- El derecho a conocer las condiciones las que está expuesto, los efectos sobre la salud y los medios para prevenir sus efectos. Otro de los elementos más importantes, ya reconocido en las normas de la OIT, de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Oficina Panamericana Sanitaria (OPS), como derecho no sólo a conocer sino a ser informado, capacitado e instruido, en la prevención, la promoción de la salud y en el cuidado de la vida, se establece ahora, como un derecho a trabajar en un medio ambiente de trabajo adecuado, a organizarse, expresar su opinión y a ser protegido contra despido; y

3.- El derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres, otro establecido de manera muy clara en la vigente Lopcymat, y que el trabajador podrá ejercer cuando considere que su vida está en peligro. Este derecho es de común aplicación en otros países, no obstante, en el nuestro no ocurre lo mismo, al punto de que aquí ha sido desestimado, por lo que muchas veces un trabajador ha sido despedido o ha expuesto su vida de manera innecesaria, con el grave resultado de un accidente mortal o un trauma severo, por actuar bajo órdenes de su superior inmediato o del patrono, sin ninguna protección.

### **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

La atención constante a las condiciones de trabajo para convertirlas en agradables y confortables, es una premisa que contribuye a conformar el escenario para que el hombre pueda trabajar y constituyen uno de los elementos que influye en la insatisfacción laboral. La situación de trabajo, puede ocasionar perturbaciones que generan situaciones de riesgo para los trabajadores.

Piédrola (2002), define condiciones de trabajo al “conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación laboral, determinando su actividad y produciendo una serie de consecuencias, tanto para el propio individuo como para la empresa” (p. 1007). De acuerdo al autor, el estudio de las condiciones de trabajo se sistematiza en cuatro apartados: condiciones de seguridad, condiciones ambientales, condiciones de la tarea o carga del trabajo y condiciones de la organización entre ellas se encuentran:

1. **Condiciones de seguridad:** Es conveniente que en el ambiente de trabajo no existan riesgos (posibilidad de daño), o si existen, estén debidamente controlados, para ello se debe evaluar el estado de las superficies de trabajo, estado técnico de los medios de trabajo, protección contra incendios, protección contra riesgos eléctricos,

funcionamiento de los medios de protección individual, y presencia de medios técnicos de seguridad en equipos.

2. **Condiciones ambientales:** Deben considerarse el micro clima y los contaminantes ambientales. Un excelente indicador de la calidad ambiental es el estado general de limpieza de los locales e instalaciones; también, es preciso medir las concentraciones ambientales de los contaminantes y evaluar los posibles efectos perjudiciales.
3. **Condiciones de la tarea:** Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Cuando la carga es excesiva, aparece la fatiga, que es la disminución de la capacidad física y mental de una persona, después de haber realizado un trabajo durante un período determinado. Esta fatiga puede ser física y/o mental. La fatiga física está determinada por los esfuerzos físicos, las posturas de trabajo inadecuadas, los movimientos y la manipulación de cargas realizadas de forma incorrecta. La fatiga mental o nerviosa obedece a una exigencia excesiva de la capacidad de atención, análisis y control del trabajador, por la cantidad de información que recibe y a la que, tras analizarla e interpretarla, debe dar respuesta.
4. **Condiciones de la organización:** Los factores de riesgo de la organización comprenden los de la organización de la temporal (jornada y ritmo de trabajo) y los de la organización de la tarea (automatización, comunicación, estilo de mando, participación, estatus social, identificación de la tarea, iniciativa y estabilidad en el empleo).

En cuanto al medio ambiente, Espeso (2006), lo define “como la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral y en la que realiza todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto” (p. 473). De acuerdo al autor, las modificaciones ambientales producidas por el trabajo pueden generar factores agresivos para la salud de los trabajadores, que se pueden agrupar en:

factores modificadores del medio mecánico, factores modificadores del medio aéreo, factores modificadores del medio social. Siendo preciso garantizar un hábitat adecuado, digno y saludable donde el trabajador realice sus labores, a los fines de evitar las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales.

### **Bases Legales**

Las bases legales que servirán de soporte para la realización del presente estudio, se ubican dentro de las disposiciones legales y reglamentarias tanto en el ámbito nacional como internacional, relativas o consagratorias del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres así como el deber inherente al patrono o patrona de garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

Establece las bases jurídicas que garantizan los derechos sociales, contentivos del derecho a la salud y a la seguridad social contenida en el Título III, acerca de los Deberes y Derechos Humanos y Garantías, consagrada en su Capítulo I según las siguientes disposiciones:

**Artículo 19.-** El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen.

**Artículo 22.-** La enunciación de los derechos y garantías contenidas en esta Constitución y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, no

debe entenderse como negación de otros que siendo inherentes a la persona, no figuren expresamente en ellos.

**Artículo 23.-** Los tratados, pactos y comunicaciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno en la medida en que contenga normas sobre su goce y ejercicio más favorable a las establecidas por esta constitución y las de la República y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

Igualmente, el Capítulo V relativo a los Derechos Sociales y de la Familia establece las siguientes disposiciones:

**Artículo 83.-** La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

**Artículo 87.-** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda 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 tendientes 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 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.

**Artículo 89.-** El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores.

### **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**

**Artículo 1.** Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo

**Artículo 3.** Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley.

Igualmente se aplicaran las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

**Artículo 43.** Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores,

trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

**Artículo 44.** Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

**Artículo 85.** La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

**Artículo 156.** El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

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

### **Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo**

Constituye la normativa especial en materia de seguridad e higiene en el trabajo, además faculta al gobierno para legislar en materia de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras y aplicar sanciones civiles y penales para los infractores. El objeto de la presente ley es:

**Artículo 1.** Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado

y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

1. 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.
2. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
3. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
4. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
5. 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.

**Artículo 11.** La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal.
3. 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.
4. La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el trabajo.
5. El amparo y la protección de los trabajadores y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos.

6. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.
7. La especial atención a la mujer trabajadora a fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación.
8. La protección de los niños, niñas, adolescentes y aprendices, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.
9. La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.
10. El establecimiento de las bases y metodología de un sistema nacional automatizado de vigilancia epidemiológica, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud.
11. Los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal y municipal.
12. Otros que le asigne esta Ley y su Reglamento.

**Artículo 18.** El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tendrá las siguientes competencias:

1. Ejecutar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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, sin perjuicio de las competencias

generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo.

7. Aplicar las sanciones establecidas en la presente Ley.
8. Asesorar a 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.
9. 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.
10. Crear y mantener el Centro de Información, Documentación y Capacitación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
11. 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.
12. 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.
13. Revisar y actualizar periódicamente la lista de enfermedades ocupacionales.
14. Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicadas y realizando los ordenamientos correspondientes.
15. Calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente.
16. Elaborar los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
17. Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.
18. 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.
19. 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.
20. Establecer los principios para la elaboración, implementación y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
21. 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.
22. Prestar apoyo técnico especializado a los organismos competentes en materia de certificación y acreditación de calidad.

23. 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.
24. 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.
25. Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
26. Requerir la acción de los organismos de seguridad del Estado para el cumplimiento de sus competencias.

**Artículo 36.** Se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como instancia asesora del órgano rector en las materias de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 40.** Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:

1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
3. 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.
4. Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.
7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.

8. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
9. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
10. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la presente Ley.
11. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.
14. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
16. Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.
17. Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.
19. Las demás que señalen el Reglamento de la presente Ley.

**Artículo 41.** 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.

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

1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte.

**Artículo 44.** 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.

**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.

**Artículo 53.** Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a 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 adecuadas.

**Artículo 56.** Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

### **Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo**

**Artículo 1.-** Se establecen las siguientes normas sobre condiciones de higiene y seguridad industriales de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores.

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

**Artículo 3.-** Todo trabajador debe:

- a.- Hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos profesionales de protección; y
- b.- Colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

### **Normas Internacionales del Trabajo en Materia de Salud y Seguridad**

En los últimos años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha venido adoptando un conjunto de normas en materia de salud y seguridad, en las cuales el tema de los derechos de los trabajadores ha sido preponderante.

A través de los Convenios Internacionales, la OIT ha consolidado algunos de los derechos de los trabajadores, entre ellos, el derecho a la información y capacitación en materia de riesgos profesionales. A su vez, se han venido incorporando otros más novedosos como el derecho a abandonar el trabajo ante un riesgo grave e inminente, siendo una de las preocupaciones principales de la Organización el de proteger a los trabajadores de lesiones y enfermedades profesionales. Debido a esto, y a lo extenso del tema acerca la salud y seguridad del ambiente de trabajo, en la OIT se han establecido aproximadamente, sesenta (60) normas siendo, uno de los organismos con el más alto número de las mismas.

Estas normas han sido clasificadas en tres categorías: en la primera se ubican las que orientan la política nacional y la acción a lograr un medio ambiente de trabajo sano y seguro, a preservar el bienestar y la dignidad del trabajador y en particular, la propia supervisión de los procedimientos de seguridad en cuanto al uso peligroso de máquinas y equipos, entre las que podemos citar las siguientes:

**Convenio N° 155 (Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores).** El cual estipula que el Estado que lo ratifique deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política deberá tener en cuenta, entre otros: la correcta disposición de los componentes materiales del trabajo; la formación; la comunicación y la cooperación; la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con dicha política.

**Convenio N° 161 (Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo).** Trata sobre los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar

en la empresa al empleador, a los trabajadores y a sus representantes acerca de salud y seguridad en el trabajo y adaptación del medio ambiente de trabajo. El Convenio estipula que el Estado que lo ratifique deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo con miras a establecer progresivamente dichos servicios para todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica.

**Convenio N° 139 (Sobre la Prevención y el Control de los Riesgos Profesionales causados por las Sustancias o Agentes Cancerígenos).** Dispone que el Estado que lo ratifique deba determinar periódicamente las sustancias y los agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, o sujeta a autorización o control. También se comprometerá, entre otros, prescribir las medidas que deban tomarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a sustancias o agentes cancerígenos, asegurar que se establezca un sistema apropiado de registros y que se proporcionen a los trabajadores los exámenes médicos que sean necesarios para evaluar la exposición y el estado de su salud.

**Convenio N° 120 (Sobre la Higiene (Comercio y Oficinas)).** Estipula que los Estados ratificantes han de adoptar y mantener vigente una legislación que garantice la seguridad y la salud de quienes trabajan en establecimientos de comercio y oficinas, de conformidad con las disposiciones del mismo.

Dentro de la normativa internacional se encuentran los tratados internacionales ratificados por Venezuela en materia de seguridad del trabajo específicamente, el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981), cuyo Artículo 4 señala los principios de aplicación de la política nacional, por el cual todo país miembro deberá tener por objeto “la prevención de accidentes y daños para la salud que sean

consecuencia del trabajo, a su vez, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible las causas de los riesgos, inherentes al medio ambiente de trabajo”.

Seguidamente, el Artículo 5, numeral F con relación a la política que deberán aplicar los miembros señala que deberán tomar en cuenta las esferas de acción que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo; entre esas esferas de acción se encuentran la protección de los trabajadores y de sus representantes contra, toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ella, de acuerdo con la política a que se refiere el Artículo 4 de dicho Convenio.

En la formulación de esta política, el Artículo 6 precisa las funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los patronos los trabajadores y otras personas interesadas. Con respecto al plan de acción a nivel nacional, todo Estado miembro se comprometerá a adoptar por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacional y en consulta con las organizaciones representativas de patronos y de trabajadores interesados, las medidas necesarias para poner en práctica la política en materia de salud y seguridad.

Por estas razones y en armonía con tales directrices encaminadas a preservar la seguridad y salud de los trabajadores (as) y medio ambiente de trabajo, el Artículo 13 ejusdem establece:

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue

necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables que ésta entraña un peligro inminente y grave para su salud y su vida.

Este es el fundamento normativo internacional que sustenta el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas e insalubres. Para finalizar, el Artículo 18 consagra que cuando sea necesario, el empleador debe prever medidas tendentes a hacer frente a situaciones de urgencia y accidentes.

### **Fundamentación Teórica del Derecho a Rehusarse a Trabajar en Condiciones Inseguras e Insalubres**

El derecho a rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas e insalubres planteada en esta investigación, fue sustentado bajo los postulados del modelo de impacto de “La Tercera Ola de Regulación de Salud y Seguridad”, propuesta por Erick Tucker (1995, pp. 355-377) y “El Nuevo Modelo de Seguridad en el Trabajo”, referidos a la reforma de la salud ocupacional y de la regulación de seguridad en el trabajo, entendiéndose que estas reformas se han dado en olas que han incidido en el mundo capitalista.

La primera ola abarca aproximadamente desde 1830 hasta 1880, trayendo como resultado la regulación de mercado. La segunda ola, que comprende desde 1880 hasta la década de los setenta, instituyó un débil modelo de “comando y control” de regulación estatal directa. Por último, la tercera ola, más reciente, comenzó en la década de los setenta, la cual combina derechos participativos para los trabajadores con reformas al proceso de refuerzo externo, donde se creó un régimen de autorregulación. Con cada reforma, se ha planteado una expectativa esperanzadora de que las herramientas de trabajo y la incidencia de las mismas en las vidas de los propios trabajadores serán reducidas a límites más o menos aceptables. Lamentablemente, la realidad ha chocado con estas expectativas.

Sin embargo, para el siglo XIX en algunos países, entre ellos Gran Bretaña, los trabajadores y reformistas sociales presionaron al Estado para involucrarlo directamente en la regulación de la seguridad del lugar de trabajo, a través del establecimiento de patrones mínimos, forzado por inspectores asignados especialmente para ello. No obstante, los patrones o normas estuvieron situados a niveles donde los riesgos “naturales y necesarios” eran presumidos por ser inherentes en la producción. Traducido dentro del lenguaje estatutario, los trabajadores fueron autorizados para la protección por la cual fueron razonablemente entrenados según las circunstancias.

La implementación de los tipos de “comando y control” también estatuidos siguieron un patrón, la consecución fue el último recurso. Éste fue defendido sobre la base de que los empleadores no razonables tenían cualquier incentivo para desafiar la ley. Sin embargo, las violaciones de la ley siguieron ocurriendo como consecuencia de la ignorancia o de la incompetencia, no siendo realizadas éstas voluntariamente y por lo tanto, las sanciones no se habían justificado. Por otra parte, debido a que los trabajadores y empleadores tenían intereses comunes en la salud y la seguridad, no fue necesario darle a los trabajadores un rol independiente en el proceso regulatorio, lo que hace presumir que los trabajadores se quejaron, creando conflictos con el empleador concerniente a un beneficio para la salud y la seguridad.

De allí, la persistencia de dichas presunciones ideológicas y la influencia limitada de los trabajadores fueron posibles para que se ejerciera sobre el legislador la forma que moldeó el proceso de implementación en la cual los regímenes de regulación directa del Estado fueron sustituidos por el mercado de regulación directa, denominada como autorregulación del Estado por omisión, mejor que el control directo del Estado y mejor caracterizado por sus resultados.

Para el año 1960, el modelo fue cambiado, inducido por la inquietud de los trabajadores y la renovación del interés acerca del costo social del trabajo, lo que provocó la inhabilidad de la reforma de la tercera ola de regulación, cuando dichas reformas se enfocaron en dos aspectos fundamentales del sistema regulatorio: el primer objetivo fue alterar el carácter del sistema de responsabilidad interna en el lugar de trabajo. Esto se ejecutó mediante el otorgamiento a los trabajadores de algunos derechos legales para participar en la elaboración de la decisión local sobre salud y seguridad; la solidez de estos derechos varió de jurisdicción, pero ellos casi siempre incluyeron alguna clase de derecho para conocer, para ser consultado y para negar el trabajo inseguro. El segundo objetivo de la reforma fue el sistema de responsabilidad externa.

Es así como el impacto de la tercera ola de reformas plantea que cualquier intento para medir la efectividad de la regulación ocupacional de la salud y la seguridad, por su repercusión en el hecho de muertes, lesiones y enfermedades, está lleno de dificultades, al igual que afectarían los cambios en la ley, la policía y la administración.

En Estados Unidos, los trabajadores norteamericanos disfrutaban relativamente poco del derecho a conocer aspectos relacionados con su salud y seguridad, y no tenían intervención en la toma de decisiones en el área de planta. La participación de comités de salud y seguridad no eran requeridas por los estatutos a pesar de que se permite a un empleado representativo autorizado acompañar al inspector, lo cual no autoriza al trabajador a ser remunerado por el tiempo empleado en ello. Ningún otro poder es otorgado al trabajador representante; sin embargo, en 1973 los trabajadores obtuvieron el derecho individual a rechazar trabajos en los cuales ellos, razonablemente, creyesen afrontar un inminente peligro, y es a partir de 1988 cuando los trabajadores disfrutaban del derecho a conocer las sustancias peligrosas en sus zonas de trabajo.

No obstante, la ley inicialmente favoreció a los trabajadores en los derechos participativos del sistema de responsabilidad en el ámbito externo, más no en lo interno. En igual sentido, los trabajadores gozaban del derecho a llamar a un inspector, de acompañarlo en sus visitas, así como de participar en conferencias abiertas y cerradas. Es de resaltar, que el énfasis de los derechos de los trabajadores en el régimen de regulación externa reflejó la primacía de la regulación estatal.

Sin embargo, a diferencia de los Estados Unidos, en el Reino Unido la mayor preocupación de la reforma de la salud y seguridad fue alentar la creación de mecanismos institucionales de autorregulación por la industria, condicionado por el derecho de los trabajadores a involucrarse en la toma de decisiones a nivel local. Entonces, la elaboración del Acta de Salud y Seguridad, dio autorización a la Secretaría de Estado a realizar una reunión de previsión con los representantes de salud y seguridad a conducir investigaciones e inspecciones, así como a obtener información detallada de los empleadores e inspectores, los cuales estaban autorizados a disponer del tiempo necesario remunerado y eran entrenados para realizar sus labores.

Pero al ser requeridos dos representantes de seguridad, el empleador debe establecer un Comité de Seguridad, cuya función es mantener bajo revisión las medidas tomadas en relación con la salud y seguridad de los trabajadores y de sugerir recomendaciones. Estos comités no poseían ningún poder de revisión y el representante no tenía autoridad para eliminar operaciones inseguras en el transcurso de la inspección.

En adición a las provisiones para la representación de los trabajadores, existió un estatuto específico de deberes que proporcionó a los trabajadores la información, instrucción y entrenamiento necesarios para el realizar un trabajo seguro. El contenido

del derecho antes mencionado, es claramente definido por la regulación, tal como ocurre en los Estados Unidos.

Numerosos estudios han intentado medir el efecto de los cambios ocurridos en el desarrollo de la seguridad, por cuya obra la tasa de daños y fatalidad decayeron en los años inmediatos a la firma del Acta de Salud y Seguridad, pero esta situación fue en detrimento de los trabajadores, ya que la reducción de la presencia estatal hizo a la fuerza de trabajo aún más dependiente de sus propias fuentes de protección contra condiciones inseguras.

Por su parte, los trabajadores suecos han gozado de mayores derechos participativos en el mundo capitalista industrializado occidental. Inicialmente, se reconocía el derecho de los delegados de seguridad electos por los trabajadores a ser consultados por un inspector; posteriormente, se les permitió reunirse con los delegados de seguridad y a participar con poder mandatario en los comités de higiene y seguridad, y las uniones sindicales pudieron nombrar delegados de seguridad. Es así como se instituye luego un derecho estatuido a rechazar el trabajo inseguro.

En este orden de ideas, se puede decir que la tercera ola de la reforma regulatoria fue sólidamente establecida en Suecia treinta años antes de que alcanzara la mayoría de otros países. A pesar de que en la mayoría de éstos, el punto central era incluir la salud física así como la seguridad, en Suecia, el gozar de buena salud psíquica también fue objeto de la regulación de salud y seguridad.

De allí que la premisa central de esta regulación de un saludable ambiente de trabajo permitió a los trabajadores experimentar algunos controles sobre su situación laboral. Por ello, se les dio a los delegados de seguridad el derecho de interrumpir las operaciones inseguras de trabajo, motivado a la investigación realizada por un

inspector; de igual forma, se les otorgó el derecho a participar en la planificación de nuevas técnicas y métodos de trabajo.

Sin embargo, estas reformas no tuvieron el impacto que sus postulantes esperaban ya que, durante un período de siete años que precedió al Acta de Ambiente de Trabajo de 1977, el promedio anual de lesiones fue más bajo que la tasa promedio de los siguientes seis años. Para el año de 1980, la tasa de accidentes permaneció relativamente constante, en tanto que el reporte de la tasa de enfermedades ocupacionales había aumentado.

Por consiguiente, el fracaso de la tercera ola de regulación de seguridad y salud en el trabajo cuestionó la eficacia de mandatos parciales de autorregulación, principalmente, cuando los trabajadores con posición política y económica están bajo fuertes ataques en el emergente orden del nuevo mundo. El cambio de un régimen regulatorio en movimiento de un enlace de eventos, no dependen sólo del intento de realizar reformas, sino también, en las respuestas de los trabajadores, empleadores y oficiales del gobierno a cargo de implementar el esquema, los cuales crean oportunidades e imponen obligaciones.

Seguidamente, se procedió a las reformas del sistema de responsabilidad interna para permitir a los trabajadores una voz o derecho de participación más activo en la toma de decisiones locales en materia de higiene y seguridad, y así proporcionar a los trabajadores el derecho de conocer, participar y rehusarse a trabajar en condiciones inseguras, para que los empleados y empleadores pudieran trabajar cooperativamente con el fin de encontrar soluciones aceptables a las dificultades en las zonas de trabajo. De este modo, se reducirían las tasas de lesiones y dependencia en los Estados para reforzar y establecer patrones de higiene y seguridad.

Sin embargo, poseer el conocimiento acerca de higiene y seguridad tiene significación, pero proceder para mejorarlas es otra cosa. Por otra parte, un estudio realizado en América proyectó como resultado que cuando los trabajadores estaban familiarizados razonablemente con el riesgo de lesiones en el trabajo, era un factor que probablemente motivaría que los trabajadores tomaran acciones positivas, es decir, tenían el conocimiento de sus derechos legales. Por su parte, los creadores de este sistema opinaron que si los trabajadores hubiesen tenido información, así como la oportunidad para comunicarse con sus patronos, se hubieran producido soluciones aceptables.

### **Nuevo Modelo de Seguridad en el Trabajo**

En países de América, en especial México, el nuevo modelo de seguridad en el trabajo se presenta como un modelo necesario para dar un cambio a los anteriores. Dentro de los elementos conceptuales de este nuevo modelo, se interpreta el concepto de seguridad en el trabajo bajo una doble connotación: en un sentido, representa el estado de protección de los recursos humanos y materiales para la producción contra los accidentes de trabajo; y en otro, establece la implementación de la tecnología para la protección de los recursos antes mencionados. Asimismo, este modelo rechaza la idea que la seguridad en el trabajo es un ordenamiento legal y equivalente al cumplimiento de reglamentos de seguridad, tomando en consideración que las normas contenidas en las leyes y reglamentos de los centros de trabajo han sido eminentemente formales.

Por otra parte, ningún reglamento de seguridad puede contener las previsiones necesarias en relación con la prevención del accidente. La dinámica implícita del lugar de trabajo y el desarrollo tecnológico se tornan obsoletas a corto plazo para cualquier reglamento, y bajo esta premisa el modelo propone que se tenga interés de

parte de la gerencia hacia la seguridad, y que el trabajador como individuo, así como los sindicatos y sus representantes desarrollen dicho interés con más fuerza hacia la seguridad y la integración de los Comités. Asimismo, preconiza que la materia de seguridad e higiene en el trabajo no debe ser de competencia exclusiva del gobierno, sino compartida por todos los estados que conformen el país.

### **Definición de Términos**

**Acto Inseguro:** Es toda actividad, que por acción u omisión del trabajador conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida tanto por el Estado como por la empresa que puede producir incidente, accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga personal.

**Condición Insegura:** Situación o característica física o ambiental previsible, que se desvía de aquella que es aceptable, normal y correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga del trabajador.

**Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Es toda condición general y especial bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas, los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimiento empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que ejercen influencia sobre él.

**Cultura de Prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto

individuales como colectivas, que determinan el comportamiento con respecto a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una organización y que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional.

**Enfermedad Ocupacional:** Son los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar y aquellos estados patológicos, imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicos, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes contraídos en el ambiente de trabajo.

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

**Hecho ilícito:** Es la conducta culposa o dolosa, contraria al derecho y de la cual el ordenamiento jurídico deriva como consecuencia substantiva, el deber de indemnizar.

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

**Medidas de Prevención:** Son las acciones individuales y colectivas cuya eficacia será determinada, en función a la participación de las trabajadoras y los trabajadores del centro de trabajo, permitiendo la mejora de la seguridad y salud. Estas acciones estarán enfocadas a la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de los procesos peligrosos. Su aplicación constituye un deber por parte de la empleadora o del empleador.

**Procedimiento Preventivo:** Es un documento que describe el método seguro y saludable de hacer las cosas, es decir, el modo ordenado, anticipado, secuencial y completo para evitar daños a la salud de las trabajadoras y los trabajadores en la ejecución de sus actividades.

**Proceso Peligroso:** Es el que surge durante el proceso de trabajo, ya sea de los objetos, medios de trabajo, de los insumos, de la interacción entre éstos, de la organización y división del trabajo o de otras dimensiones del trabajo, como el entorno y los medios de protección, que pueden afectar la salud de las trabajadoras o trabajadores.

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

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

**Salud:** Salud no es sólo ausencia de enfermedad, sino el completo estado de bienestar físico, psíquico y social.

**Trabajos Inseguros e Insalubres:** Se consideran inseguros e insalubres o los trabajos que por su naturaleza, sitio y condiciones en que se realizan y debido a la acción de agentes físicos, químicos y biológicos, representen un grave riesgo para la salud e integridad física del trabajador.

**Cuadro 1. Matriz de Variables**

**Objetivo General:** Analizar en qué medida los trabajadores y trabajadoras conocen y ejercen el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres en instituciones públicas en la Parroquia San José del Municipio Valencia. Estado Carabobo.

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición Conceptual</b>
1. Analizar el marco jurídico del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.	Marco jurídico del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.	Normativa Legal Doctrinaria	Texto legal que rige el derecho de los trabajadores y trabajadoras a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres

<p>2. Identificar las posibles limitantes al ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.</p>	<p>Limitantes al ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.</p>	<p>Constitución Nacional LOPCYMAT LOTTT</p>	<p>Son restricciones (temor) que presenta el trabajador (a) para aplicar su derecho de rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres; que influyen sobre el bienestar físico y mental.</p>
--	--	---	---

El Autor (2013)

**Cuadro 2. (Cont.)**

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición Conceptual</b>
<p>3. Describir las condiciones medio ambientales y de seguridad que presentan las instituciones públicas.</p>	<p>Condiciones medio ambientales y de seguridad que presentan las instituciones públicas</p>	<p>Normativa Legal Doctrinaria</p>	<p>Conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores</p>
<p>4. Establecer sugerencias y recomendaciones adecuadas a las necesidades de los trabajadores (as) que coadyuvaran al cumplimiento, dado</p>	<p>Sugerencias y recomendaciones adecuadas a las necesidades de los trabajadores (as) que coadyuvaran al cumplimiento, dado el caso, al ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubre</p>	<p>Constitución Nacional Lopcymat LOTT</p>	<p>Consejos en beneficio o favor de una persona, institución, generalmente para conseguir mejorar la calidad en el servicio prestado y ambiente laboral</p>

el caso, al ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.			
---	--	--	--

El Autor (2013)

**Cuadro 3. (Cont.)Operacionalización de las variables**

<b>Objetivo General:</b> Analizar en qué medida los trabajadores y trabajadoras conocen y ejercen el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres en instituciones públicas en la Parroquia San José del Municipio Valencia. Estado Carabobo.							
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Fuentes</b>	<b>Ítems</b>		
					<b>O</b>	<b>E</b>	<b>C</b>
1. Analizar el marco jurídico del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.	Sujetos Derechos Deberes Procedimientos Sanciones	Revisión documental	Fichaje	Constitución Nacional Lopcynt Reglamento de LOPCYM AT Convenios Internacionales			
2. Identificar las posibles limitantes al ejercicio	Condiciones ambientales Prevención Equipo Cumplimiento de la ley	Observación  Entrevista  Encuesta	Guía de observación  Guía de entrevista  Cuestionario	Personal: Trabajador y trabajadora	1 al 10	1 al 11	1 al 10

del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres.							
---	--	--	--	--	--	--	--

**Cuadro 4. (Cont.) Operacionalización de las variables**

<b>Objetivo General:</b> Analizar en qué medida los trabajadores y trabajadoras conocen y ejercen el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres en instituciones públicas en la Parroquia San José del Municipio Valencia. Estado Carabobo.							
Objetivos Específicos	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	Fuentes	Ítems		
					O	E	C
3. Describir las condiciones medio ambientales y de seguridad que presentan las instituciones públicas.	Conocimiento Capacitación Cultura de prevención	Entrevista  Encuesta	Guía de entrevista  Cuestionario	Personal: Trabajador y trabajadora		12 13 14	11
4. Establecer sugerencias y recomendaciones adecuadas a las necesidades de los trabajadores (as) que coadyuvaran al cumplimiento, dado el caso, al ejercicio del derecho a	Tecnología Recursos Capacitación Aplicación de la Lopcymat y el Reglamento	Entrevista  Encuesta  Revisión documental	Guía de entrevista  Cuestionario  Fichaje	Personal: Trabajador y trabajadora  Lopcymat, Reglamento, Normas, libros, trabajos de grado, páginas Web, Entre otros.		15	12

rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres							
--	--	--	--	--	--	--	--

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico es el área del conocimiento que estudia los métodos generales de las disciplinas científicas. La metodología incluye los métodos, técnicas, tácticas, estrategias y los procedimientos que se utilizarán para lograr los objetivos establecidos en la investigación. (Hurtado, Y.; 2007).

#### **Tipo de Investigación**

La presente investigación se basará en el tipo de investigación jurídico descriptivo, ya que permitirá especificar a través del análisis estudiar aspectos que accederán para establecer y desarrollar la información necesaria para dar respuesta a los objetivos propuestos. Será de tipo jurídico ya que, la temática se realizará bajo las normativas de los textos legales venezolanos. Y descriptivo, porque la recolección de los datos se obtendrá en un solo momento y en un tiempo único, a fin de describirlas y analizarlas, a su vez permitirá establecer las características de determinados fenómenos haciendo énfasis en los efectos del mismo (Hernández, S. Fernández y Baptista; 2010).

#### **Diseño y Método de Investigación**

El diseño de la investigación se refiere a lo que el investigador debe realizar para alcanzar los objetivos de estudio y responder a las interrogantes formuladas. El presente estudio, estará sustentado en un diseño, de tipo aplicada, documental y de campo. Aplicada, ya que su objeto estará contenido en los textos del derecho, a fin de ser una vía que facilite la adecuada aplicación de las mismas. Documental, porque los datos que se obtengan serán de la indagación y exploración de informes de otras investigaciones, observándose y

recolectándose la información directamente del ambiente donde se realizará el estudio. (Pérez, A.; 2006). Además, el estudio es una investigación de campo, la cual de acuerdo con Arias (2006):

Es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes (p. 31)

Por su parte, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) señala que los estudios de campo son:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos en el desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios (p. 18).

En este trabajo se empleó este tipo de investigación, porque para obtener información fue necesario ir a las instituciones y detectar los elementos claves de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo y así determinar de qué manera se podría dar cumplimiento a la normativa legal. También, de acuerdo al objetivo general es analítica, la cual según Fernández (2002), “Es un procedimiento complejo que consiste en establecer la interrelación entre las variables y tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en término de sus aspectos menos evidentes”. (p.52).

Sobre el particular, la investigación es analítica, porque fue necesario analizar con detalle las condiciones y medio ambiente de trabajo de las instituciones estudiadas, para determinar su nivel de cumplimiento con la Lopcymat en la aplicación del derecho

fundamental a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres y, de esta manera establecer y sugerir recomendaciones adaptadas a la realidad.

### **Fases de la Investigación**

Según Palella y Martins (2003), el diseño de la investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado en el estudio” (p. 80). En este sentido, la investigación se desarrolló en las siguientes fases:

1. **Fase exploratoria y diagnóstica:** Consiste en la descripción del problema, estudio de otras investigaciones relacionadas con el tema y la revisión documental.
2. **Fase de recolección de información:** Luego de definir el tipo de investigación, se diseñaron y aplicaron los instrumentos para recolectar la información pertinente.
3. **Fase descriptiva y de análisis:** Una vez obtenida la información, se procedió a presentar e interpretar la misma, describiendo y llegando a conclusiones respecto al cumplimiento de la Lopcymat artículo 53 numeral 5 por parte de los y las funcionarias que laboran en instituciones públicas ubicadas en la Parroquia San José del Municipio Valencia.
4. **Fase de la conclusión:** Posteriormente, se establecieron sugerencias y recomendaciones coadyuvantes al cumplimiento del derecho en estudio en las instituciones objeto de estudio; así mismo, se plantearon las conclusiones, implicaciones y recomendaciones de la investigación.

## **Población y Muestra**

La población es el conjunto de sujetos o unidades de observación que reúnen las características que se deben estudiar, que cumplen con los criterios de selección y a los cuales se desea extrapolar los resultados medidos y observados en la muestra. (Hurtado de B. Y.; 2007). La población estará integrada por funcionarios y funcionarias que laboran en instituciones públicas en la Parroquia San José del Municipio Valencia, Carabobo.

Según Sierra (2004), la muestra es un subconjunto de la población donde los elementos que la integrarán son aquellas unidades típicas de la población que se desea conocer. (p.25), en este caso por se aplicará la elección al azar donde todos tiene la misma posibilidad de ser elegidos, quedando conformada por 20 trabajadores y trabajadoras que laboran en instituciones públicas ubicadas en la Parroquia San José del Municipio Valencia. (Registro Inmobiliario del Primer Circuito Municipio Valencia; Servicio Administrativo de Identificación, Migración y Extranjería (Saime); y Notaría Pública Sexta de Valencia).

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección e Información**

### **Técnicas**

Según Pérez (2006), las técnicas permiten obtener información de fuentes primarias y secundarias, a través de recursos de los que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. En esta investigación como técnica se recurrió a la observación, la entrevista y la encuesta.

La observación es una técnica que permite percibir y conocer los hechos directamente, para Arias (2006), “consiste en visualizar o captar mediante la vista, en

forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p. 69).

En relación con la entrevista, se busca obtener información a través de una conversación con él o los sujetos relacionados con las situaciones estudiadas. Arias (2006) señala que “más que un simple interrogatorio es una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” (p.73).

Referente a la encuesta, permite obtener datos de varias personas, respecto al tema de interés del investigador, es definida por Arias (2006) “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. (p.72). La aplicación de las diferentes técnicas condujo a la obtención de información que se registró para su posterior procesamiento, análisis e interpretación; los soportes de estos registros se denominan instrumentos.

### **Instrumentos**

Se considera instrumento de recolección de información cualquier recurso empleado por el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información requerida. Arias (2006), indica que es “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.69).

En cuanto a la técnica de la observación, se utilizó como instrumento la guía de observación que según Palella y Martins (2003), “Consiste en la confrontación de una serie de características previamente seleccionadas en un contexto también preestablecido. Permite al observador anotar si esa característica está o no presente”. (p.

114). Este instrumento, permitió orientar la observación y obtener un registro claro y ordenado de los principales aspectos de las instalaciones de las instituciones con influencia directa en la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Referente a la entrevista, se empleó como instrumento la guía de entrevista. Según Palella y Martins (2003):

Es un instrumento que forma parte de la técnica de la entrevista. El investigador formula las preguntas que ha incluido en el guión previamente elaborado. Se establece así un diálogo, pero un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra se presenta como fuente que las proporciona (p.116).

La guía de entrevista fue aplicada a los funcionarios con el propósito de conocer sus opiniones respecto a nivel de cumplimiento del artículo 53, numeral 5 de la Lopcymat, fue realizada de forma escrita, contentiva de quince preguntas abiertas, donde se registraron las respuestas en el momento en que se expresaron, utilizando las mismas palabras del entrevistado, garantizando de esta manera imparcialidad.

En relación con la encuesta, el instrumento aplicado fue el cuestionario; Arias (2006), expresa que el mismo “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas”. (p.74). El instrumento se realizó de forma escrita, contiene once preguntas cerradas y una abierta, se aplicó a los cinco trabajadores de las instituciones, quienes lo respondieron de manera anónima.

El cuestionario se diseñó para conocer las percepciones y conocimiento que tienen los funcionarios y funcionarias acerca del artículo 53 numeral 5, con relación a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres donde laboran, lo cual permitió obtener la información necesaria para alcanzar los objetivos del estudio.

## **Validez y Confiabilidad de los Instrumentos**

### **Validez**

Los instrumentos de recolección de datos precisan ser validados. En este sentido, luego de diseñar la guía de observación y de entrevista; así como el cuestionario, se procedió a su validación que según Arias (2006): “La validez significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir” (p.79).

Es recomendable determinar la validez mediante la técnica del juicio de experto, por ello, se solicitó la colaboración de tres profesionales en las áreas de metodología, lenguaje y contenido quienes efectuaron valoraciones cualitativas, estableciendo que los instrumentos cumplen con su propósito y, a la vez, formularon algunas sugerencias en cuanto a ítems poco precisos y no pertinentes, preguntas relevantes o el orden de éstas para agilizar el flujo de respuestas; posteriormente, se efectuaron las debidas correcciones y se elaboró la versión definitiva de los instrumentos. En una escala del 1 al 3 siendo 1 malo 2 regular y 3 buenos los evaluadores calificaron los instrumentos como buenos.

### **Confiabilidad**

Aún cuando el instrumento haya sido revisado por los expertos, todavía no se ha demostrado su eficacia en condiciones reales, por ello, antes de iniciar el trabajo de campo, es conveniente verificar su confiabilidad. Definen Palella y Martins (2003), la confiabilidad como “la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida, es decir, es el grado en que las mediciones están libres de la desviación producida por errores causales”. (p.150). Además, según los autores, “un instrumento es confiable cuando, aplicado al mismo

sujeto en diferentes circunstancias, los resultados o puntajes obtenidos son aproximadamente los mismos”. (p.151). Al respecto, para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a realizar una prueba piloto, Palella y Martins (2003), señalan:

Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones que el trabajo de campo real. Su misión radica en contrastar hasta qué punto funciona el instrumento como se pretendía en un primer momento y verificar si las preguntas provocan la reacción deseada. (p. 150).

En relación con la prueba piloto, de acuerdo a Pérez (2006):

La confiabilidad del instrumento se puede determinar a través de un sondeo preliminar, aplicándolo de manera informal, para verificar la comprensión de las preguntas y aceptabilidad por parte de los encuestados, así como, la idoneidad en la secuencia y del procedimiento en su aplicación. (p. 81).

En este orden de ideas, el cuestionario se aplicó a cinco de los funcionarios de las instituciones públicas en estudio y al efectuar la prueba piloto se pudo observar que los encuestados tenían opiniones similares en los diferentes ítems que conforman el cuestionario, por tanto, al existir poca variabilidad en las respuestas obtenidas, se consideró que el instrumento no presentaba problemas de confiabilidad y, dada estas circunstancias, posteriormente, se procedió a su aplicación definitiva.

### **Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información**

Hace referencia al tratamiento y análisis de toda la información recopilada a lo largo de la investigación, permite la representación cualitativa o cuantitativa de los datos para así entender de forma clara y precisa las conclusiones a las que se pueda llegar. En cuanto a la guía de observación y guía de entrevista, estas se interpretaron por medio de un análisis cualitativo, Mercado y Torres (2000), opinan que en estos casos:

El análisis de los datos, debe ir en paralelo a la recolección de la información, y no puede ser considerado como una etapa diferente...La información que se capte deberá ser procesada en forma continua y, cuando la recopilación haya avanzado lo suficiente, será necesario asegurar la realización de cortes de análisis, apoyándose en recursos de síntesis (p.16).

Al respecto, en este estudio, teniendo como sustento la teoría desarrollada, se procedió a transcribir los instrumentos y luego se hizo el estudio individual de cada ítem, pasando por el razonamiento y concluyendo con el análisis, conformando así un mapa ordenado y sistemático de la información, en búsqueda de determinar las conclusiones y recomendaciones adecuadas coadyuvantes al cumplimiento de la Lopcymat en su artículo 43 numeral 5, en las instituciones objeto d estudio.

Referente al cuestionario, una vez recopilados los datos se procesaron a través de una codificación. Según Palella y Martins (2003), “La codificación tiene por objeto sistematizar y simplificar la información procedente de los cuestionarios consiste en el establecimiento de grupos que permitan clasificar las respuestas”. (p.160). Se llevó de forma computarizada, en una tabla de doble entrada, donde se presentó el número de ítems y el número de encuestados; para determinar numéricamente las respuestas obtenidas.

Una vez terminada la codificación, los resultados se interpretaron por medio de un análisis estadístico, aplicando la estadística descriptiva que, según los autores, “Comprende cualquier actividad relacionada con los datos y está diseñada para resumirla o describirlos sin factores adicionales; esto es sin intentar inferir nada que vaya más allá de los datos, vistos como tales” (p. 164).

Específicamente, se utilizó el nivel de medición nominal, reflejando la distribución de frecuencias para determinar cuántas observaciones están presentes en cada categoría

de respuesta, representándose los resultados en cuadros y gráficos, lo cual facilitó su comprensión y su posterior análisis, permitió concluir sobre el nivel de cumplimiento de la Lopcymat artículo 43 numeral 5, en las instituciones públicas estudiada.

### **Procedimiento**

Para la realización del presente estudio se realizará la recopilación del material bibliográfico se revisarán normativos, reglamentos y ordenamientos jurídicos que guardan relación con la problemática. Seguidamente, se procederá a investigar estudios previos para seleccionar los más adecuados al mismo. Se determinará la población y se seleccionará la muestra quienes aportarán la información necesaria por medio de distintas técnicas de recolección de datos, luego, obtenidos los resultados se analizarán e interpretarán para establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de información, propuestos en la operacionalización de las variables, los cuales son guía de observación, guía entrevista y cuestionario; esta etapa del proceso de la investigación consiste en interpretar los resultados. Dicha interpretación persigue comprender de forma amplia y completa la información recopilada y luego elaborar una análisis de los resultados para caracterizar al problema estudiado.

Con respecto al procesamiento de la guía de observación y guía de entrevista, se efectuó un análisis cualitativo, se partió del estudio individual de los ítems, razonando los instrumentos de manera general; todo ello con el propósito básico de ampliar la información obtenida. Referente al cuestionario, los resultados se agruparon por categorías, presentándose en cuadros y gráficos para facilitar su interpretación, mediante un análisis cuantitativo.

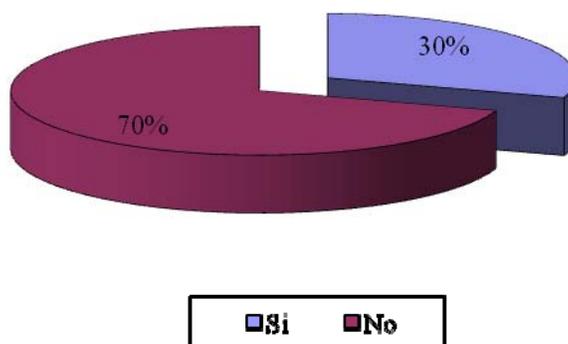
En este orden de ideas, el procesamiento de la información permitió identificar y analizar hasta qué medida los trabajadores y trabajadoras conocen y ejercen el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres establecida en el artículo 53 numeral 5 de la Lopcymat, llegando a conclusiones en relación con la manera apropiada de dar observancia a la misma.

**Cuadro 5**

**Derecho de Trabajadores y Trabajadoras Lopcymat**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	30%
No	14	70%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 1.** Conocimiento del Derecho de Trabajadores y Trabajadoras Lopcymat en las condiciones y ambiente de trabajo. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

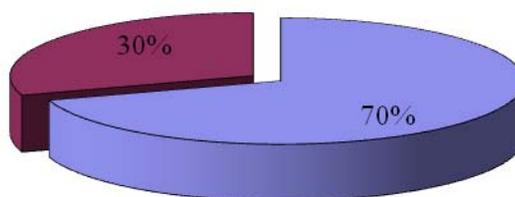
El 70% de la muestra seleccionada dijo **No** conocen los derechos contemplados en la Lopcymat relacionado con las condiciones y ambiente de trabajo. Solo el 30% indicó **Sí** conocer sus derechos. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras desconocen que tienen derechos fundamentales que los protegen a trabajar y desempeñar sus tareas en sitios y/o lugares en condiciones y ambientes seguros y salubres.

**Cuadro 6**

**Derecho Artículo 53. Numeral 5 Lopcymat**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sí</b>	6	30%
<b>No</b>	14	70%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Hernández 2013



**Gráfico 2.** Conocimiento del Derecho establecido en Artículo 53. Numeral 5 Lopcymat. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

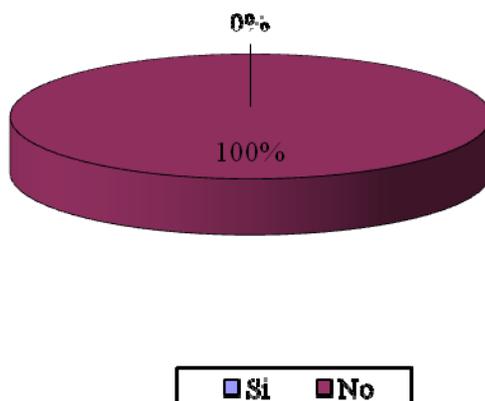
El 70% de los trabajadores y trabajadoras encuestados señalaron **No** tienen conocimiento del derecho establecido en Artículo 53. Numeral 5 Lopcymat. El 30% dijo **Sí** conocerlo. De lo anterior, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras desconocen el contenido del artículo 53 numeral 5 relacionado con el derecho que tienen a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres para preservar su salud y vida.

### Cuadro 7

#### Ejercicio del Derecho a Rehusarse a Trabajar en Condiciones Inseguras e Insalubres

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	0	00%
<b>No</b>	20	100%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 3.** Ejercicio del Derecho establecido en Artículo 53. Numeral 5 Lopcymat Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

#### Interpretación:

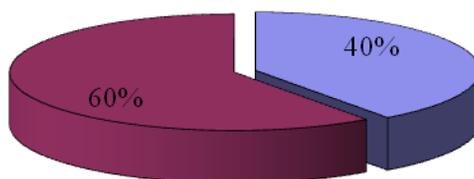
El 100% de los trabajadores y trabajadoras encuestados indicaron **No** haber ejercido el derecho que les corresponde a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres o a interrumpir una actividad de trabajo cuando basándose en su formación y experiencia tenga motivos para creer que existe un riesgo inminente para su salud o su vida. Lo anterior significa y corresponde a las repuestas de los ítems anteriores, desconocimiento del contenido de la Lopcymat.

**Cuadro 8**

**Seguridad en las Condiciones y Ambiente de Trabajo**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	40%
No	12	60%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 4.** Seguridad en las condiciones y ambiente de trabajo. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

El 60% de los trabajadores califican de inseguras las condiciones y el ambiente donde ejecutan sus tareas, mientras que 40% no lo percibe de esa manera. Esta diferencia de opiniones, obedece a las acciones que se tomaron en la institución hace 3 años, respecto al cumplimiento de la Lopcymat, por ello, los trabajadores que ya laboraban en esa época (40%), están conscientes de los requerimientos en seguridad laboral y, por tanto, consideran adecuado el ambiente donde realizan sus actividades; mientras los miembros de reciente ingreso, carecen de conocimientos en seguridad y prevención de riesgos, por lo que califican de forma diferente las condiciones y entorno

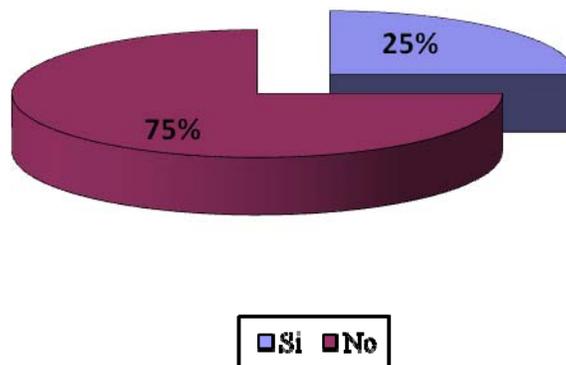
de trabajo, no obstante, reconocen que existe desorden, mala ubicación de oficinas, encierro entre otros, lo que genera incomodidad al trabajar.

**Cuadro 9**

**Riesgos Inherentes a la Ejecución del Trabajo**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	5	25%
<b>No</b>	15	75%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 5.** Información de los riesgos inherentes a la ejecución del trabajo. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013

**Interpretación:**

El 75% del personal **No** ha sido informado de los riesgos laborales; el 25% **Si**. Esta disparidad se presenta por la situación expuesta en el cuadro y gráfico anterior; quienes trabajan en las instituciones hace más de tres años, recibieron una charla donde se les explicó los riesgos inherentes a la actividad que realizan, pero los demás trabajadores no han sido informados sobre el tema, aún cuando no deberían existir inconvenientes para difundir estos aspectos a la fuerza laboral de nuevo ingreso, pues ya se conocen los mismos. Por tanto, se evidencia que la coordinación no da la importancia requerida a la seguridad laboral, obviando que un trabajador consciente de los riesgos de su trabajo

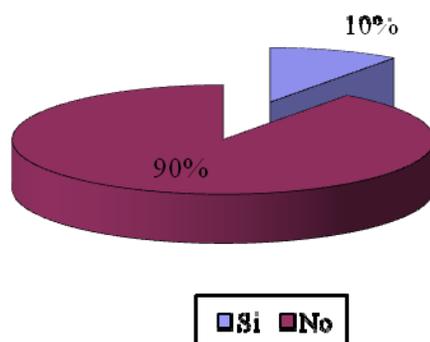
puede actuar con mayor precaución, reduciéndose así la probabilidad de que ocurran accidentes físicos, psicológicos o ergonómicos.

**Cuadro 10**

**Exámenes y Evaluaciones Médicas Periódicas**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	2	10%
<b>No</b>	18	90%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 6.** Realización de exámenes y evaluaciones médicas periódicas. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013

**Interpretación:**

El 90% de los trabajadores indicaron **No** a ninguno de los miembros del personal se le efectúa evaluaciones médicas, solo el 10% dijo **Sí**, lo cual constituye una violación a la normativa legal. Al respecto, es preciso acotar que este tipo de controles, no sólo son beneficiosos para el trabajador, pues permiten detectar los padecimientos en sus inicios, haciendo más oportuno su tratamiento, lo cual reduce la posibilidad de mayores complicaciones para la institución en un futuro; así mismo, con ellos, se pueden hallar enfermedades que no se han originado en el entorno laboral. Por tanto, dichos exámenes

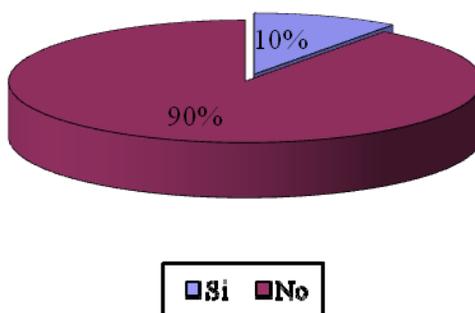
constituyen también una protección y garantía para el patrono, por lo que deben ser aplicados con la regularidad que la Lopcyamat establece.

**Cuadro 11**

**Pautas de Comportamiento en Caso de Accidentes o Emergencias**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	2	10%
<b>No</b>	18	90%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 7.** Establecimiento de pautas de comportamiento en caso de accidentes o emergencias. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

El 90% de los trabajadores y trabajadoras expresaron que **No** existen pautas de comportamiento en caso de que ocurran accidentes o se presente alguna emergencia, lo cual pone de manifiesto que no está funcionando el programa de seguridad en el trabajo, ya que en el mismo, debería estar establecido el sistema de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas, así como planes de contingencia, para orientar al personal en los pasos a seguir.

Por tanto, en caso de que ocurra un accidente en la institución, los trabajadores no sabrían como actuar, y se correría el riesgo de complicar la situación y no se cumpliría con

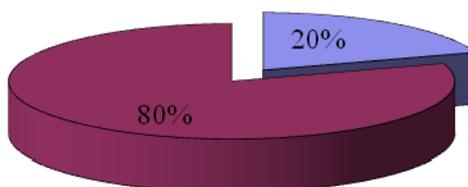
pautas que establece la Ley en cuanto a la notificación del mismo, exponiendo a la institución a sanciones establecidas en la Lopcymat.

**Cuadro 12**

**Comité de Seguridad y Salud Laboral**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	4	20%
<b>No</b>	16	80%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 8.** Existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la institución Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

El 80% de los trabajadores y trabajadoras expresaron **No** conocer si en las instituciones existe el Comité de Seguridad y Salud Laboral (conocen personal de mantenimiento) dándole representación al personal para participar en la toma de decisiones respecto a la seguridad en el trabajo. Solo 20% indicó **Sí** existe. En dos de las instituciones en estudio no existe este Comité, en una (1) el comité se conformó hace 3 años cuando se tomaron algunas acciones para dar cumplimiento a la Lopcymat, sin embargo, no basta con su creación, para que el mismo funcione es necesario que sus

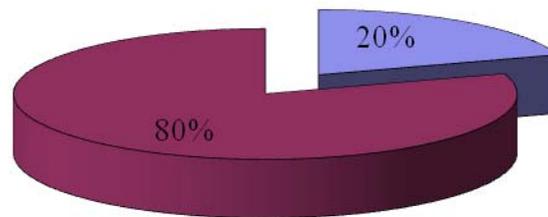
miembros conozcan la Ley y estén comprometidos con la prevención de riesgos y seguridad y sobre todo a laborar en condiciones y ambientes de trabajo seguros y salubres.

**Cuadro 13**

**Comité de Seguridad y Salud Laboral y Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	4	20%
<b>No</b>	16	80%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 9.** Contribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la mejora de la prevención y las condiciones y medio ambiente de trabajo. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

El 80% de los trabajadores perciben que el comité **No** realiza, ninguna actividad que contribuya a las mejoras de las condiciones y medio ambiente de trabajo, ya que no existe, por ende se incumple con los artículos 46 Conformación de Comité, artículo 47 atribuciones del Comité. Este con sus funciones debe promover iniciativas sobre

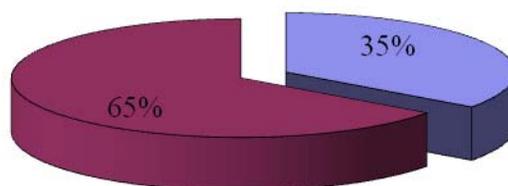
métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas y vigilar las condiciones de seguridad y salud; evidenciándose que no se ha constituido, pues no existe un compromiso con estos aspectos, obviando que el buen ejercicio de sus funciones se traduce en beneficios para todo el personal.

**Cuadro 14**

**Capacitación en Prevención, Higiene y Seguridad**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	7	35%
<b>No</b>	13	65%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 10.** Capacitación en prevención, higiene y seguridad, entre otros. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

El 35% del personal encuestado expresó que se le ha capacitado en prevención, higiene y seguridad; sin embargo, el 65% expresó no haber recibido formación. Esta diferencia de opiniones, se debe a una charla recibida hace dos años, que no puede ser considerada capacitación, ya que es imposible abarcar un tema tan amplio, en una sola sesión.

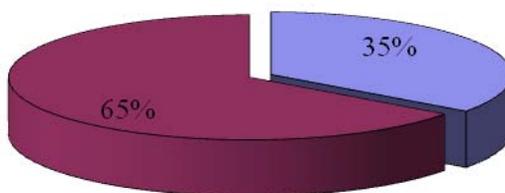
Además, no se ha hecho ningún refuerzo, aún cuando el programa de seguridad debería suministrar información y capacitación permanente a los trabajadores y trabajadoras, siendo este otro aspecto en el que la empresa incumple con la normativa legal. Por otra parte, los trabajadores podrán comportarse de manera segura y acatar las normas que se establezcan, sólo cuando internalicen su importancia, lo cual será posible con una adecuada capacitación.

**Cuadro 15**

**Conocimientos en Prevención y Seguridad**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sí</b>	7	35%
<b>No</b>	13	65%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 11.** Aplicación de los conocimientos adquiridos en prevención y seguridad. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

En su totalidad los trabajadores que recibieron capacitación en prevención y seguridad reconocieron que **No** aplican los conocimientos adquiridos, por estar acostumbrados a trabajar de determinada manera. Por consiguiente los que no recibieron no la aplican. Lo cual ocurre, porque la capacitación fue insuficiente y sin refuerzo, por

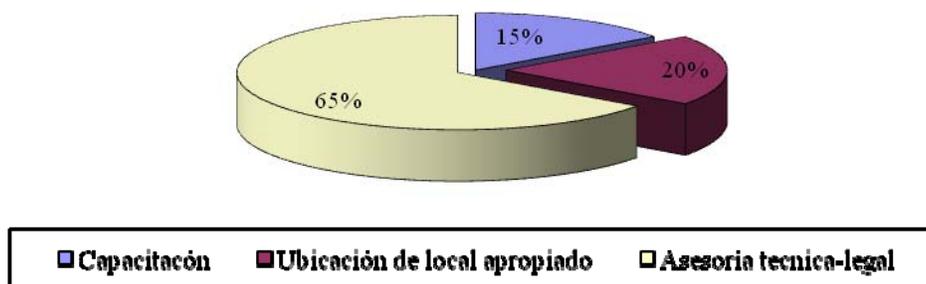
ello, los trabajadores y trabajadoras no internalizaron los conocimientos adquiridos. En tal sentido, es necesario profundizar en este aspecto, ya que si la fuerza laboral logra comprender el importante papel que el desempeña como garante de su propia seguridad, tendrán comportamientos más seguros, reduciéndose la probabilidad de que ocurran accidentes y participaran activamente en el cumplimiento de la Ley, evitándole inconvenientes a la institución.

**Cuadro 16**

**Mejoras en las Condiciones y Ambiente de Trabajo**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación	3	15%
Redistribución del local	4	20%
Asesoría técnica	13	65%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Hernández 2013



**Gráfico 12.** Sugerencias para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo. Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas Parroquia San José. Valencia. Carabobo. Hernández, 2013.

**Interpretación:**

El 15% de los encuestados considera que con capacitación será posible mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo, otro 20% la ubicación de local apropiado

permitiría trabajar con mayor comodidad y seguridad. El resto 40% opinó que es necesario buscar asesoría técnica – legal. Tal como se ha mencionado anteriormente, la capacitación es punto vital para el cumplimiento de la Ley, igualmente, debido a la complejidad de la misma, es necesario contar con asesoría técnica legal para su correcta implantación y no menos importante, resulta adecuar el local para que las actividades se efectúen cómodamente y con menos riesgos; por tanto este estudio tomará en consideración las sugerencias de los trabajadores y trabajadoras de las instituciones en estudio.

En general, los resultados obtenidos reflejan que las instituciones objeto de estudio, presenta un elevado nivel de incumplimiento con la Lopcymat, poniendo en riesgo la operatividad de las instituciones públicas, ya que está en peligro la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras, lo cual la deja expuesta a posibles sanciones por dicho motivo. En consecuencia, las instituciones precisan efectuar ajustes en las condiciones y medio ambiente de trabajo, siendo necesario incrementar los esfuerzos en este aspecto y cubrir los requerimientos que exige la ley.

### **Interpretación del Resultado de la Guía de Observación Aplicada a Trabajadores y Trabajadoras de la Institución Objeto de Estudio.**

Al aplicar la guía de observación se evidenció que las instituciones en estudio disponen de un local acondicionado para oficinas en ciertos departamentos poco ventilados ventilado y poca iluminación, se observa desorden y mala distribución del espacio; estos aspectos reducen el área para la ejecución de las actividades, por ello, en ocasiones, se debe atender a los usuarios y usuarias es espacios reducido al contacto de murmullos y conversaciones de las personas que asisten al lugar, destacando que las mismos, se encuentra ubicadas en avenidas muy transitadas, y en sus alrededores existen edificaciones en construcción las cuales producen fuertes ruidos por las maquinaria

utilizadas y expansión de nubes de polvo, exponiendo a los trabajadores (as) a condiciones inadecuadas e inseguras.

La concentración de polvo es elevada y los equipos utilizados para la limpieza en especial, la pulidora es muy ruidosa, así como el sonido del motor de los aires acondicionado lo cual a largo plazo podría afectar la salud de los trabajadores. Además, en caso de ocurra un incendio, sólo se cuenta con un extintor que podrían ser insuficientes dada la cantidad de material de papelería y la amplitud de algunas oficinas.

En cuanto a las señalizaciones para la prevención de riesgos y accidentes, estas existen pero son pequeñas y están ubicadas en sitios con poca visibilidad y, por tanto, no cumplen con el propósito para el cual fueron dispuestas. Al respecto, una de las señalizaciones en una de las oficinas indica una salida de emergencia, pero dicha salida conduce a una pared que, y en las dos oficinas restantes no las tienen, reflejándose que las pocas medidas implantadas para la prevención, se efectuaron sólo para dar cumplimiento a la norma.

Así mismo, por las características propias de las oficinas y de la actividad realizada, es necesario que los trabajadores y trabajadoras utilicen equipos y mobiliarios adecuados, ya que pasan muchas horas sentados (sillas, escritorios entre otros). Se pudo evidenciar la existencia del mobiliario, sin embargo, muchos están deteriorados, incrementando la posibilidad de que puedan sufrir un accidente laboral por caídas, malformaciones de columnas, cervical, o bien, enfermedades ocupacionales por la alta concentración de polvo y los fuertes ruidos a que están sometidos diariamente. Tal situación obedece a la falta de conciencia, tanto de la regente de estas instituciones como de la fuerza laboral, respecto a la importancia de trabajar en condiciones y medio ambiente seguro.

Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras desempeñan sus funciones, a cabalidad, sin protesta alguna, al parecer la mayoría desconocen el derecho que tienen a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres; otros por temor a represalias de parte del empleador no ejercen este derecho.

### **Interpretación del Resultado de la Entrevista Aplicada a Trabajadores y Trabajadoras de la Institución Objeto de Estudio:**

Luego de sostener la entrevista con los trabajadores y trabajadoras de las instituciones en estudio, se pudo conocer que en las mismas, existe un alto desconocimiento de la Lopcymat y sus implicaciones.

Al respecto, los trabajadores realizan sus actividades en condiciones adecuadas y un medio seguro, basado sólo en la experiencia y habilidades de los mismos, obviando las condiciones del local y los riesgos inherentes a las actividades realizadas. En efecto, señalaron que no se evalúan los ambientes de trabajo, porque siempre han existido las mismas condiciones; pero, aún cuando no se hayan presentado accidentes graves que lamentar, esto no implica que los ambientes posean las condiciones apropiadas, tal como se evidenció al aplicar la guía de observación.

Igualmente, expresaron que los equipos de oficina empleados son seguros y que los trabajadores saben usarlos, no obstante, la pulidora y ruido del motor de los aires, acondicionado éstos son usados a diario generando mucho ruido, se podrían causar enfermedades laborales.

En este orden de ideas, en la institución, el nivel de incumplimiento de la normativa legal es elevado, si bien no está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral, los trabajadores (as) reconocen que no realizan ninguna actividad, demostrando

que sólo fue creado para cumplir un requisito, y no para promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, lo cual es su propósito.

Además, no se cuenta con el servicio de seguridad en el trabajo y por ende, no le son practicados a los trabajadores, exámenes y evaluaciones médicas periódicas. Tampoco, se les brinda a los trabajadores capacitación sobre prevención de accidentes, higiene y seguridad, entre otros temas vinculados con esta área. En cuanto a los planes de contingencia y atención de emergencia, se carece de ellos, los trabajadores (as) opinaron que como no han ocurrido accidentes graves, no son necesarios, sin embargo, eso no garantiza que no puedan ocurrir, además, es una obligación estipulada en la Ley, en la que es necesario seguir una serie de pasos.

Posiblemente, la situación mencionada incide en la cultura reinante en la empresa, tanto los empleadores como sus trabajadores (as), no prestan atención a la prevención y seguridad en los ambientes de trabajo. De hecho, aún cuando los trabajadores son dotados de equipos de trabajo inherente a sus funciones (protectores de pantalla a computadoras, tapa bocas para el exceso de frío o de polvo, entre otros), alegan que son incómodos, exponiéndolos a riesgos de sufrir accidente o enfermedad y, por ello, algunos trabajadores han sufrido percances como asma, rinitis o gripes constantes.

Los trabajadores con más antigüedad señalaron que hace, aproximadamente, tres años, se iniciaron algunas acciones para dar cumplimiento a la Lopcymat, se contrató una empresa de asesoría, la cual dio una charla a los trabajadores sobre higiene y seguridad, y se les informó sobre los riesgos inherentes a la actividad realizada, también, orientó a la organización en la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Igualmente, para esa época se intentó contratar un médico, para implantar el **servicio de seguridad y salud en el trabajo**, pero no se llegó a ningún acuerdo. Es preciso resaltar

que las acciones señaladas, sólo se ejecutaron en ese momento, y además resultaron insuficientes, porque de acuerdo a los resultados obtenidos, existe un elevado nivel de incumplimiento con la Ley.

Así mismo, aún cuando, en las instituciones, se reconoce que es una necesidad dar cumplimiento a la normativa legal, los trabajadores (as) opina que siempre surgen otras prioridades, reflejando la poca importancia que se le da a la protección de los empleados a pesar de ser los recursos más valiosos con los que cuenta. Además, indicaron que se desconocen muchos aspectos de la Ley, por tanto, se puede aseverar que la situación en la institución respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, obedecen a la carencia de conocimientos técnicos legales para la aplicación de la Lopcymat, pero, también al hecho de que sus miembros no han tomado conciencia de lo importante que es trabajar de forma segura, justificándose con ello, la realización de este estudio.

En consecuencia, por este desconocimiento de la ley no pueden ejercer el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres establecido en el artículo 53 numeral 5 de la Lopcymat, además, luego de haber conocido de este derecho, muchos trabajadores entre palabras indicaron que sería un riesgo ejercerlo por temor a que tomasen represalias en contra de ellos. Exposición que convence aún más del total desconocimiento de la Lopcymat, Constitución y leyes relativas al tema.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Luego de haber analizado e interpretado los resultados se concluye que los trabajadores y trabajadoras en su mayoría desconocen los derechos que tienen y que pueden ser ejercidos sin temor a ser víctima de alguna represalia por parte de los empleadores, en este caso específico, a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres en instituciones públicas en la Parroquia San José del Municipio Valencia. Estado Carabobo.

Con respecto al objetivo N° 1 analizar el marco jurídico del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres. Se pudo evidenciar, que los trabajadores y trabajadoras de las instituciones públicas, solo tienen el conocimiento de la existencia de la Lopcymat, pero desconocen su contenido por ende, el ejercicio de la misma es nulo. En este sentido los trabajadores y trabajadoras deben conocer sus derechos en todas y cada una de las leyes que como trabajadores (as) los ampara al igual, que los empleadores en cumplirlas en este sentido deben tener presente:

### **Derechos de los Trabajadores (as) Artículo 53 de la Lopcymat, Numerales mencionados:**

1. Ser informados de las condiciones en las que se va a trabajar, de la presencia de sustancias tóxicas, posibles daños y cómo prevenirlos.
2. Recibir formación teóricas y prácticas, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad.
4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo, Si esto no es

- posible, el trabajador deberá ser provistos de los implementos y equipos de protección adecuados a las condiciones de trabajo.
5. Rehusarse a trabajar bajo condiciones inseguras cuando hayan motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida, sin que pueda ser considerado como abandono de trabajo.
  6. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el superior inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Inpsasel, y recibir oportuna respuesta.
  7. Denunciar ante Inpsasel cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo cuando así fuese necesario, o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.
  10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.
  12. Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
  13. Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.
  14. Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y normas concordantes.

**Deberes de los Trabajadores (as) Artículo 54 de la Lopcymat, Numerales mencionados:**

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.

2. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.
3. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencias, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.
4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.
5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleras de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.
7. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o a la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité y Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.
8. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines.
9. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho

lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

10. Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo.

**Derechos de los Empleadores (as) Artículo 55 de la Lopcymat Numerales mencionados:**

1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la creación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad.
2. Participar en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, empresa y establecimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo.
3. Solicitar y recibir asesoría del Comité de Seguridad y Salud Laboral de su centro de trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y demás órganos competentes.
4. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo instalados en la empresa o puestos de trabajo.
5. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.
6. Exigir a los trabajadores y trabajadoras hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la

recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas.

7. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el respeto y acatamiento de los avisos, las carteleras y advertencias que se fijaren en los diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo.
8. Proponer ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores y trabajadoras que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente Ley.
9. Denunciar ante las autoridades competentes y recibir pronta y oportuna respuesta por cualquier violación a las normativas legales y reglamentarias vigentes sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

**Deberes de los Empleadores (as) Artículo 56 de la Lopcymat Numerales mencionados:**

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la

seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daños a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica, o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.
6. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
7. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

Es de destacar, con el cabal cumplimiento de la Lopcymat en todos sus ámbitos, tanto a nivel del trabajador como de los empleadores el bienestar, seguridad y condiciones de trabajo en todas las instituciones públicas serían de calidad. Resaltando

lo importante que significa el conocer los derechos y deberes que como ciudadanos venezolanos tenemos, y a los cuales podemos recurrir y ejercerlos.

Con relación al objetivo N° 2 identificar las posibles limitantes al ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres. Dentro de las limitantes existente es el desconocimiento del contenido de la Lopcymat y otras leyes que amparan a los trabajadores y trabajadoras de las instituciones públicas, en este caso, esta limitante origina que si a un trabajador (a) sea sometido (a) a trabajar en condiciones inseguras e insalubres, éste por desconocer su derecho a rehusarse a trabajar de esa forma, continúe recibiendo tales atropellos. Pero, lo más grave es que el empleador (a), en este caso los regente de las instituciones en estudio, cometan estas violaciones, en desacato al cumplimiento de la ley (Lopcymat).

Es de destacar, dentro de las entrevistas informal, se pudo observar que existe un mínimo dos (2) de trabajadores (as) que conocen este artículo (53-5), estos alegaron no atreverse a ejercer este derecho por temor a ser víctima de despidos o represalias por parte de los regentes de las instituciones.

En relación con el objetivo N° 3 describir las condiciones medio ambientales y de seguridad que presentan las instituciones públicas pertenecientes Parroquia San José del Municipio Valencia. Estado Carabobo.

Para finalizar en el objetivo N° 4 establecer sugerencias y recomendaciones adecuadas a las necesidades de los trabajadores (as) que coadyuvaran al cumplimiento, dado el caso, al ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres se tienen:

## RECOMENDACIONES

- Informar a los trabajadores y trabajadoras las leyes, reglamentos y normativas que regulan la seguridad y salud laboral tendentes siempre a optimizar los procedimientos y formas seguras en ambientes de trabajo. Específicamente, referido a los derechos que tienen los trabajadores a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres, establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás leyes Nacionales, relacionadas con el tema.
- Conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral para que ajuste los lineamientos legales y pueda servir de ente vigilante de los accidentes, incidentes, enfermedades ocupacionales, actos y condiciones inseguras, entre otros, en resguardo de los trabajadores y trabajadoras.
- Dar inicio a campañas de concientización a su personal en cuanto a las normas de prevenciones de accidentes, incidentes, enfermedades ocupacionales, actos y condiciones inseguras, entre otros, mediante campañas educativas, comunicativas e informativas, por medio de charlas, carteleras, afiches, información de planes a realizar y concientizar a los trabajadores y trabajadoras.
- Realizar el respectivo análisis de riesgo potenciales tales como los físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud de los trabajadores (as).
- Planificar periódicamente un proceso de adiestramiento que permita instruir ya sea formativa o informativamente al personal de todo lo concerniente a su labor desempeñada dentro de la institución al igual que se dará a conocer las normas generalizadas; todo esto, en aras de crear un ambiente armonioso del personal mediante

el desarrollo de sus habilidades y destrezas, creando así un valor agregado al personal de las instituciones objeto de estudio.

- Promover la participación activa de todos los trabajadores y trabajadoras para aumentar el interés en materia de seguridad y salud laboral en la:
  - Creación de un buzón de sugerencias.
  - Colocación de carteles, pendones, alusivas a la seguridad y salud laboral.
  - Actividades de recreación relacionadas con la seguridad y salud laboral. (competencias, caminatas, intercambios deportivos).
  - Instauración de la semana de la seguridad y salud laboral, en la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arenas, A. (2009), **Propuesta de un Manual de Normas y Procedimientos de Higiene y Seguridad Industrial para el Departamento de Almacén de PEPSI-COLA C.A.** Agencia Barcelona, Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Arias, F. (2006), **El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica** (5ª edición). Caracas: Episteme.

Benavides, L. (2001), **Problemas de Implantación de los Comités de Higiene y Seguridad en las Grandes Empresas.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Cuadernos Electrónicos.

Bonilla, J., García, G. y Torrealba, L. (2005), **Crónica Laboral Documentada.** Revista sobre Relaciones Industriales Laborales, UCAB. 41, 167 – 235.

Castro, R. (2009), **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Áreas de Riesgo de la Unellez y su Incidencia en la Salud de los Trabajadores.** Presentado en la Universidad de Carabobo para optar Título Magíster en Derecho Laboral. Campus Bárbula. Carabobo.

Constitución. (1999), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.453 (Extraordinaria), Marzo 24, 2000.

Convenio N° 120 (**Sobre la Higiene (Comercio y Oficinas) ,1964. OIT**) Ginebra, 48ª reunión CIT (08 julio 1964). Vigencia Marzo 29 1966.

Convenio N° 139 (**Sobre la Prevención y el Control de los Riesgos Profesionales causados por las Sustancias o Agentes Cancerígenos, 1974. OIT**). Ginebra. Ginebra, 59ª reunión CIT (24 junio 1974). Vigencia Junio 10 1976.

Convenio N° 155 (**Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1983. OIT**) Ginebra, 67ª reunión CIT (Vigencia, Junio, 22; 1981).

Convenio N° 161 (**Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, 1988. OIT**) Ginebra, 71ª reunión CIT (25 junio 1985). Vigencia Febrero 17 1988.

Dávila, L. (2008), **Propuesta de Aplicación de la Lopcymat desde una Perspectiva Ergonómica en los Ambientes de Oficina de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Los Andes**. Trabajo de Grado. Instituto Universitario de la Frontera. Mérida.

Espeso, M. (2006). **Manual para la Formación de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales**. Séptima edición. Valladolid, España: Editorial Lex Nova S.A.

Fernández, S. Cordero, J. y Córdoba, A. (2002). **Estadística Descriptiva**. Madrid: ESIC Editorial.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010), **Metodología de la Investigación**. Quinta Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.

Hurtado de B. J. (2007), **El Proyecto de Investigación**. Quinta Edición. Caracas. Venezuela. Ediciones Quirón.

Iturraspe, F. (1995), **Derecho a la Salud y la Seguridad en el Trabajo: Un informe Comparativo entre Venezuela y Canadá**. En Dossier sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Universidad Central de Venezuela.

Iturraspe, F. (1999), **Influencia de las Nuevas Normas de Seguridad Social en la Seguridad y Salud del Trabajo en Venezuela**. Reforma de la seguridad social y de la legislación del trabajo. Barquisimeto. Instituto de estudios jurídicos.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** N°.38.236 (Extraordinaria), Julio 26 2005.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** N° 37.600 (Extraordinario), Diciembre 12 2002.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y las Trabajadoras (2012), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** N° 6.076 (Extraordinario), Mayo 07 2012.

Mercado, F. y Torres, T. (2000), **Análisis cualitativo. Teoría, Método y Práctica.** México: Plaza y Valdés

Mille, G (1999), **Comentarios sobre doctrina, legislación y jurisprudencia laboral.** Caracas Venezuela. Editores Paredes

Ojeda, A. (2009), **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en una Empresa Metal Mecánica.**

Palella, S. y Martins, F. (2003), **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Caracas: FEDUPEL.

Pérez, A. (2006), **Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación.** Segunda Edición. Caracas. Venezuela. Fedeupel.

Piédrola, G. (2002). **Medicina Preventiva y Salud.** Décima edición. Barcelona, España: MASSON, S.A.

Recomendación N° 161 (**Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo 1981, OIT**), Junio 22 1981. Ginebra.

Recomendación N°164. Organización Internacional del Trabajo. **Sobre salud y seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.** (22-06-1981).Ginebra.

Reglamento de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (2007) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** N° 38.596 (Extraordinario) Enero 03 2007.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. (1973), Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1.631. Decreto N° 1.564 (Extraordinario) Diciembre 31 1973.

Santamaría, J. (1999), **Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo**. Valencia. Venezuela. M&M Estudio creativo.

Sierra, C. (2004), **Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación**. Maracay. Venezuela. Impresos Médicos de Venezuela

Tucker, E. (1995), **Constituciones de Trabajo y el Capital**. Derecho Comparado del Trabajo y Diario Política, vol. 33.

Universidad de Carabobo (2004), **Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster**. Valencia. Estado Carabobo

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011), **Manual de Trabajos de Grado y Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. (4ª edición. Reimpresión 2011). Caracas: FEDUPEL.

Vásquez, H. (1992), **Productividad y Seguridad en el Trabajo. Problema actual de la Industria**. México. Editorial Diana.

**Anexo A**  
**Guía de Observación**  
**Aspectos Vinculados a la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en**  
**Instituciones Públicas.**

FACTORES	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El espacio de las oficinas permite la ejecución cómoda y segura de las tareas.			
2. Las oficinas son ventiladas.			
3. La concentración de polvo ambiental en las oficinas es elevada.			
4. Existe buena iluminación.			
5. La temperatura de oficinas es adecuada.			
6. La oficina cuenta con un sistema de detección, alarma y extinción de incendio colectivo.			
7. Existen señalizaciones, para la prevención de riesgos y accidentes.			
8. Los equipos y herramientas empleados, para realizar las tareas son adecuados.			
9. Los equipos y herramientas utilizados son ruidosos.			
10. Los trabajadores utilizan equipos y mobiliarios de oficina adecuados para trabajar.			

## Anexo B

### Guía de Entrevista Aplicada a Trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL**



Estimado Ciudadano (a): Esta entrevista forma parte de un trabajo de investigación con fines estrictamente académicos. La información suministrada es confidencial y muy valiosa para la realización del mismo. Por lo tanto, se le agradece la mayor veracidad posible. Es grato agradecerle por su atención, tiempo y excelente colaboración.

1. De acuerdo a su criterio, ¿Cómo trabajador desempeña sus actividades en condiciones adecuadas y en un medio seguro? ¿Por qué?

---

---

2. ¿Los encargados de realizar las inspecciones o evaluaciones en los ambientes de trabajo en la institución, con el propósito de establecer si los trabajadores poseen las condiciones y el ambiente adecuado para el correcto desarrollo de su trabajo?

---

---

---

3. En caso de existir condiciones inseguras en la organización, ¿Están informados los trabajadores?

---

---

4. ¿En la institución se han establecido métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo?

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

5. ¿Los equipos, mobiliarios y herramientas empleados por los trabajadores para realizar las actividades, permiten que éstas se puedan ejecutar de manera segura? ¿Por qué?

---

6. ¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la institución? ¿Cuáles son las principales actividades que realiza el Comité?

---

---

7. ¿Cuenta la institución con el **servicio de seguridad y salud en el trabajo**? ¿Por qué?

---

---

8. ¿Cómo trabajador le solicitan exámenes y evaluaciones médicas periódicamente?

---

9. ¿Se dota a los trabajadores de equipos y mobiliario adecuados para realizar su tarea?

---

10. ¿Están diseñados planes de contingencia y atención de emergencias? \_\_\_\_\_

11. Como trabajador (a) ¿considera usted que se da fiel cumplimiento a la Lopcymat, por parte de la institución? ¿Por qué?

---

---

12. ¿Han recibido asesoría técnica en cuanto a la aplicación de Lopcymat?  
¿Se les brinda información y capacitación a, respecto a prevención de accidentes, higiene y seguridad industrial, entre otros?

---

---

14. ¿Considera usted que en la institución existe una cultura organizacional vinculada a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales? Explique.

---

---

15. ¿De qué manera considera usted que se podría dar fiel cumplimiento a la Lopcymat artículo 53 numeral 5 en la institución?

---

---

---

---

**Anexo C**  
**Cuestionario Aplicado a Trabajadores y Trabajadoras de Instituciones Públicas**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL**



Estimado Ciudadano (a): El presente instrumento de recolección de datos consiste en un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, el cual forma parte de un trabajo de investigación con fines académicos, y tiene como finalidad recabar información necesaria y suficiente sobre la aplicación del artículo 53 numeral 5 de la Lopcymat. La información proporcionada será tratada con absoluta confiabilidad, pues sólo tendrá acceso a ella el investigador. Gracias por su tiempo y colaboración.

**Instrucciones:**

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su criterio y con la mayor veracidad y objetividad posible, porque de ello dependerá la validez y confiabilidad de los resultados.

1. ¿Conoce usted, los derechos que tiene como trabajador con respecto a los condiciones y medio ambiente de trabajo establecidas en la Lopcymat?
  - a) Sí \_\_\_\_\_
  - b) No \_\_\_\_\_
2. Conoce usted el derecho que tiene a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres?
  - a) Sí \_\_\_\_\_
  - b) No \_\_\_\_\_
3. Ha ejercido usted, el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones inseguras e insalubres?
  - a) Sí \_\_\_\_\_
  - b) No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. ¿Considera usted seguras las condiciones y el ambiente en que realiza su trabajo?  
a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
5. ¿Ha sido informado de los riesgos inherentes a la ejecución de su trabajo?  
a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_
6. ¿La institución le ordena la realización de exámenes y evaluaciones médicas periódicamente?  
a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_
7. ¿La institución., tiene establecidas pautas de comportamiento en caso que ocurran accidentes o se presente alguna situación de emergencia?  
a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_
8. ¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la institución?  
a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_ (Pasar al ítem 10).
9. ¿Ha contribuido el Comité de Seguridad y Salud Laboral a mejorar la prevención y las condiciones y medio ambiente de trabajo en la institución?  
a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
10. ¿La institución lo ha capacitado en cuanto a prevención de accidentes, higiene y seguridad, entre otros?  
a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_ (Pasar al ítem 12).
11. ¿Aplica usted los conocimientos adquiridos, en prevención y seguridad, al realizar su trabajo?  
a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_

12. ¿De qué manera podrían mejorarse las condiciones y ambiente de trabajo en la institución?

---