

KHW1319
L5



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-TÁCHIRA
NUCLEO UNIVERSITARIO "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESPECIALIZACIÓN DE DERECHO MERCANTIL
MENCIÓN SOCIEDADES**

**POTESTAD SANCIONATORIA DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT), FRENTE A
LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS**

**Caso: Notificación de los principios de la prevención de las condiciones
inseguras o insalubres**

Autor: María Gabriela Linares Angarita

Tutor: Ing. Aglaeé Dueñas Sánchez. Esp.

San Cristóbal, Febrero 2014



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-TÁCHIRA
NUCLEO UNIVERSITARIO "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESPECIALIZACIÓN DE DERECHO MERCANTIL
MENCIÓN SOCIEDADES**

www.bdigital.ula.ve

**POTESTAD SANCIONATORIA DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT), FRENTE A
LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS**

**Caso: Notificación de los principios de la prevención de las condiciones
inseguras o insalubres**

**Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Especialista en Derecho
Mercantil Mención Sociedades**

Autor: María Gabriela Linares Angarita

Tutor: Ing. Aglaeé Dueñas Sánchez. Esp.

San Cristóbal, Febrero 2014

**Atribución - No Comercial - Compartir Igual 3.0 Venezuela
(CC BY - NC - SA 3.0 VE)**

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, al brindarme los medios necesarios para continuar mi formación, sin él no hubiera podido.

A mi familia madre y hermanos que me acompañaron a lo largo del camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar y momentos de ánimo así mismo ayudándome en lo que fuera posible, dándome consejos y orientación, estoy muy agradecida eternamente con mi mamá gracias.

www.bdigital.ula.ve

INDICE GENERAL

Aprobación del tutor.....	iii
Aprobación del Jurado.....	iv
Dedicatoria.....	v
Indicé General.....	6-7
Resumen.....	8
Introducción.....	9-10

CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES

Formulación del Problema.....	11-16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos	17
Justificación.....	17-19
Sistematización de Variables.....	19-24

CAPITULO II. MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación.....	25-27
Antecedentes Doctrinales.....	28-29
Bases Legales.....	30-35
Bases Teóricas.....	35-78
Definición de Términos Básicos.....	78-85

CAPITULO III. MARCO METODOLOGICO

Definición.....	86
Tipo de Investigación.....	86-89
Procedimiento.....	89-91

CAPITULO IV. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Interpretación de los Resultados.....	92-93
Conclusiones.....	93-97
Recomendaciones.....	97-98
Referencias.....	99-101

www.bdigital.ula.ve

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-TACHIRA
NUCLEO UNIVERSITARIO “DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO MERCANTIL
MENCIÓN SOCIEDADES**

**POTESTAD SANCIONATORIA DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT), FRENTE A
LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS**

**Caso: Notificación de los principios de la prevención de las condiciones
inseguras o insalubres**

**Autor: María Gabriela Linares Angarita
Tutor: Ing. Aglaeé Dueñas Sánchez. Esp
Fecha: ____2014**

RESUMEN

El presente trabajo permitirá definir con claridad el tipo de responsabilidad objetiva o subjetiva que recae sobre el empleador, en relación a las condiciones inseguras o insalubres que existen en materia de salud y seguridad en el trabajo, la cual se proyecta al área jurídico mercantil y laboral, cuyo objetivo general se encuentra dirigido a: Analizar la Potestad Sancionatoria de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), frente a las Sociedades Anónimas Caso: Notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres. Metodológicamente asienta sus bases en una investigación documental bajo los lineamientos de un diseño bibliográfico, el método es el analítico y las técnicas de orden documental. Las Condiciones inseguras o insalubres se configuran como aquellos aspectos dentro del trabajo que potencialmente pueden llegar a causar un daño al trabajador. Se refieren por tanto a cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos que afectan en caso de llegar a materializarse la seguridad y la salud del trabajador. Este proyecto aborda en líneas generales, un estudio de los requisitos y elementos a configurarse para que efectivamente las sociedades anónimas informen a los trabajadores de las condiciones inseguras o insalubres que se encuentran en sus puestos de trabajo, la importancia de las mismas radica en acreditarlas como el Derecho de los trabajadores a ser informado, y el Deber de la sociedad anónima de informar a ese trabajador, y así orientar al profesional del Derecho y a los trabajadores y trabajadoras sobre el Derecho del que gozan, con en el fin de salvaguardar su salud y seguridad en el centro de trabajo, acorde con las responsabilidades de esas sociedades anónimas a las que trabajadores y trabajadoras les prestan servicios.

Descriptor: Condiciones inseguras o insalubres en materia laboral, responsabilidad de las sociedades anónimas al emitir la información a los trabajadores (Responsabilidad Subjetiva, Objetiva), Causales de responsabilidad, Infracción en la que incurren dichas Sociedades Anónimas.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social a través de las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo y las Unidades Técnicas Administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), asumen desde el dieciocho (18) de julio de 1986, cuando se promulga La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), sufriendo una reforma el veintiséis (26) de julio del 2005 el compromiso de garantizar la existencia de condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, mediante la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema de Seguridad Social, donde se abarca la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras, la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores, estableciéndose además las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños ocasionados como consecuencia de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Ahora bien, la presente investigación buscó determinar el alcance de la responsabilidad de la sociedad anónima con relación a las condiciones inseguras o insalubres presentes en materia de seguridad y salud laboral, ya que las mismas son susceptibles de producir a los trabajadores un determinado daño en caso de materializarse, y sobre todo para poder establecer la responsabilidad patronal en la ocurrencia de cara a la justicia en lo que se refiere a la responsabilidad objetiva y subjetiva y al sentido común.

El propósito de la presente investigación es mejorar la salud y seguridad en un ambiente de trabajo digno y saludable para todos los trabajadores, permitiendo

a las sociedades anónimas tomar los mecanismos necesarios para prevenir los riesgos que se suscitan en ese ambiente laboral, para lo cual se desarrolla una investigación bibliográfica de tipo documental donde se realizó un diagnóstico de la realidad observada en el entorno utilizándose el registro de notas, sistematización, observación y análisis de la información recabada de distintos instrumentos como libros de textos nacionales y extranjeros, leyes y otros documentos. Se examinaron opiniones de autores venezolanos y extranjeros sobre el medio ambiente de trabajo.

El presente trabajo se estructura en cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente forma: Capítulo I Contextualización del Problema, Justificación, Objetivos, Importancia, Sistema de Variables, Definición conceptual y operacional, sistematización de variables; Capítulo II: Marco Teórico, Antecedentes relacionados con la investigación, esquema de los aspectos generales, esquema de desarrollo de cada variable e indicadores y análisis a profundidad de la investigación; Capítulo III: Marco Metodológico donde se especifica el Tipo y diseño de investigación, finalmente el Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La promoción de los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo son un tema poco tangible para los venezolanos en relación a la construcción de ambientes de trabajo dignos, seguros y saludables, que puedan en alguna medida disminuir las cifras de las estadísticas en materia de morbilidad y accidentabilidad en Venezuela.

En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela toma en consideración los derechos de los trabajadores en lo que se refiere a su salud y seguridad en el trabajo, impulsando la aplicación del derecho y deber de los mismos a trabajar y de los patronos a garantizar condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajo. Al respecto el artículo 87 textualmente señala:

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.... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Aunado a ello, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, trajo consigo la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT del año 2005), de la que se desprende específicamente el derecho en comento en el artículo 53 numeral 1 que esboza:

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 el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. 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.

En este mismo orden de ideas y con relación a los patronos, el artículo 56 numerales 3 y 4 de la LOPCYMAT, rezan textualmente lo que se explana a continuación:

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 establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

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 daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Se esgrime de los numerales 3 y 4 del artículo antes transcrito las condiciones que debe informar el empleador en el caso en comento las

Sociedades Anónimas, a los trabajadores sobre las condiciones inseguras o insalubres en lo que al ámbito laboral se refiere, y para aseverarlas como tales hacer referencia a las condiciones en las cuales se encuentran dentro del trabajo, para poder hablar de un derecho de los trabajadores y un consecuente deber del empleador.

Así mismo, el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo de fecha treinta y uno (31) de Diciembre de 1.973, en su artículo 2 establece textualmente lo siguiente:

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.

De lo antes enunciado se corrobora que en la legislación Venezolana, se encuentran herramientas normativas encaminadas a la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo, enunciando el citado artículo el deber de los empleadores de informar a los trabajadores de los riesgos a los que se encuentran expuestos y los mecanismos a tomar en cuenta para su prevención.

De igual manera, en la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), en el punto número dos punto dos (2.2), se establece:

Se identificarán las condiciones asociadas al objeto de trabajo, medio de trabajo y a la organización y división del trabajo, que pueden causar daño la trabajadora o trabajador durante el desarrollo de las actividades laborales (proceso de trabajo) por etapas, tomando en cuenta para ello la información aportada por las trabajadoras y los trabajadores, considerando: procesos peligrosos, condiciones peligrosas en cada una de las etapas del proceso de trabajo o puestos de trabajo, número de trabajadoras y trabajadores expuestos a los procesos peligroso y daños que pueda generar a la salud de las trabajadoras y trabajadores.

De todo lo anterior, se desprende la protección del trabajador frente a los riesgos laborales lo cual exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones de los empleadores y, más aún, la simple corrección a posteriores situaciones de riesgo ya manifestadas, que se completa con la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Sin embargo, en Venezuela existe una realidad difícil de ocultar, los tribunales laborales se encuentran llenos de cientos de recursos de nulidad, puesto que los empleadores asumen la imposición de las responsabilidades, en especial, las administrativas como conductas aberrantes a sus intereses, olvidando que la labor esencial de la ley, aplicada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) es la típica potestad sancionatoria que cualquier órgano u ente de la Administración Pública detenta. Por lo cual, se busca el cumplimiento en los deberes del empleador conforme a la misión del Estado; pues la salud y los derechos laborales son materias de orden público que no pueden ser relajados, ni tampoco pretender incumplir con las disposiciones contenidas en la Ley que rige la materia.

Asimismo, se debe finalmente sugerir una medida coercitiva dirigida a los responsables al cumplimiento de sus obligaciones en torno a las condiciones y medio ambiente del trabajo, sin dejar de lado el deber del Estado a respetar las bases constitucionales Social Democráticas de Derecho y de Justicia.

Ante la situación antes descrita, la presente investigación plantea los casos que con mayor frecuencia se dan en la aplicación de la potestad sancionatoria que tiene la LOPCYMAT; cuando una sociedad anónima no cumple con el deber

de informar a los trabajadores y trabajadoras de la existencia de estas condiciones, pudiendo afectar de esta manera la salud y seguridad de los trabajadores en caso de materializarse el riesgo al cual se encuentran expuestos.

Lo antes expuesto es debido a las denuncias y aperturas de procedimientos sancionatorios aplicados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, los cuales son cada vez más numerosas, en razón a la violación del derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres que se encuentran presentes en sus puestos de trabajo, por parte de los empleadores, en este caso de las sociedades anónimas, quienes hacen caso omiso a las medidas preventivas que deben ser tomadas según mandato constitucional y legal, según lo establecido ut supra.

De persistir esta omisión por parte de los empleadores en lo referente a informar a los trabajadores de las condiciones inseguras o insalubres que se encuentran presentes en los puestos de trabajo, y en general a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo se producirá un gran impacto en la esfera laboral, ya que habrá una abstención de empleo innumerable, y un menoscabo en la salud y seguridad de los trabajadores, siendo de tanta importancia por las consecuencias que acarrea esta problemática.

Los planteamientos expuestos anteriormente, condujeron a la autora a la realización de la presente investigación, la cual se orienta hacia la búsqueda de soluciones con la finalidad de evitar que se perjudique la salud y seguridad de los trabajadores por la materialización de riesgos existentes en sus puestos de trabajo, por parte de las sociedades anónimas al no informar adecuadamente a los mismos sobre la prevención para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, contemplados en la normativa Venezolana, lo cual implicaría una obligación dineraria por parte de la empresa y en muchos casos del propio Estado, a través del Instituto de los Seguros Sociales, trayendo

como consecuencia la apertura de un procedimiento sancionatorio a estas Sociedades al no cumplir con el marco legal vigente. Es así como la prevención de los riesgos laborales se debe aplicar para determinar los peligros relacionados con las tareas, el personal que ejecuta las mismas, las personas involucradas en éstas, equipos y materiales que se utilizan y ambiente donde se ejecuta el trabajo.

Interrogantes de la investigación

¿Cuál es el alcance de la LOPCYMAT como marco normativo, de las condiciones y el medio ambiente del trabajo?

¿Cómo se configuran las condiciones inseguras o insalubres que existen en materia de salud y seguridad en el trabajo?

¿Cuándo se encuentra incurso una sociedad anónima, en la infracción establecida en la LOPCYMAT.

¿Cuál es la responsabilidad de las sociedades anónimas, con relación a la notificación de las condiciones inseguras o insalubres que deben notificar a los trabajadores?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la Potestad Sancionatoria de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) frente a las sociedades anónimas caso: notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres.

Objetivos Específicos

Precisar la LOPCYMAT como marco normativo, de las condiciones y el medio ambiente del trabajo.

Examinar las condiciones inseguras o insalubres que existen en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Determinar cuándo se encuentra incurso una sociedad anónima, en la infracción establecida en la LOPCYMAT.

Establecer la responsabilidad de las sociedades anónimas, con relación a la notificación de las condiciones inseguras o insalubres que deben notificar a los trabajadores.

Justificación de la Investigación

La presente investigación se realiza con la finalidad de estudiar y desarrollar a fondo la figura de las condiciones inseguras o insalubres presentes en los puestos de trabajo, contenidas en la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005, señaladas en el artículo 56 numerales 3 y 4 relacionadas con la responsabilidad objetiva del empleador en esta materia, lo que va a depender de las garantías que por Ley le corresponden a los trabajadores, todo ello impulsado por el número de aperturas de procedimientos sancionatorios que se efectúan de acuerdo a las notificaciones de las condiciones inseguras o insalubres que son día a día aperturados ante el INPSASEL según se extrae de sus estadísticas, regulación jurídica expresa para disciplinar las mencionadas condiciones.

Por lo antes expuesto el estudio se justifica, ya que aborda la importancia en

primer lugar de la prevención sobre las condiciones inseguras o insalubres presentes en los puestos de trabajo, para que se difunda de esta manera un aprendizaje significativo entre los empleadores que conforman las sociedades anónimas, para que informen a sus trabajadores al respecto, ya que éstos últimos están potencialmente expuestos a sufrir enfermedades o accidentes en su campo laboral, razón por la cual es conveniente darles información que les facilite y oriente sobre la prevención, motivación, control y dirección para que así se configure de manera sistemática una conciencia preventiva, que obtenga como resultado la reducción significativa de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Por otra parte, a nivel social la investigación puede contribuir con la reflexión de los actores más importantes involucrados en la seguridad y salud laboral, en este caso, las sociedades anónimas, sus trabajadoras y trabajadores, para que internalicen las ventajas de la prevención de riesgos, tomando en cuenta las condiciones y tipo de trabajo que realizan.

En lo que respecta al abordaje teórico, el estudio se justifica ya que podrá utilizarse para la solución de problemas que se ubiquen dentro de estas mismas líneas de investigación, con miras a estudios más profundos sobre el tema en referencia, y en función a dimensiones de cada una de las variables que se plantean para el desarrollo de la investigación. Igualmente y desde el punto de vista metodológico se justifica, ya que se analizan contenidos que permite precisar la realidad presente y servir de base para futuras investigaciones.

También tiene una justificación práctica, por cuanto los aportes de la propuesta, se diseñan en base al diagnóstico, facilitando alternativas de solución al problema en cuestión, lo que podría permitir un funcionamiento operativo en las actuaciones de las Sociedades Anónimas y de las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, ofreciéndoles orientación adecuada en materia de prevención de riesgos y/o enfermedades ocupacionales, a través de un

conjunto de técnicas y habilidades.

Finalmente, la investigación se justifica también por estar dirigida a proporcionar a las Sociedades Anónimas, a sus trabajadoras y trabajadores, así como a los Abogados que prestan servicios en estas entidades, a llevar a la práctica una serie de aportes dentro del orden metodológico y práctico en la utilización de nuevos enfoques, métodos y técnicas que se manejan actualmente en lo que se refiere a la Salud y Seguridad en el Trabajo, tendientes al logro de una efectiva y eficiente prevención, procurando en la medida de lo posible, un número más reducido de los casos de accidentabilidad y enfermedades ocupacionales.

Sistema de Variables

Definición conceptual y operacional de las Variable

Las variables desempeñan un papel indispensable en el desarrollo de toda investigación, una vez planteado y esclarecido el problema y una vez que se hayan establecido las interrogantes de la investigación es imprescindible definir los términos o variables que están siendo incluidos. Por tanto son de vital importancia dentro del procedimiento de cualquier investigación, en tal sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2006), expresa:

Una variable es algo que puede cambiar, bien sea cualitativa o cuantitativamente. Es una propiedad o característica tal como el peso, o la edad que pueda cambiar en un solo individuo, u otras, tales como el sexo o la capacidad académica, que pueden cambiar de un individuo a otro. (p. 7)

Vista ésta desde otra perspectiva, Balestrini (2006), opina que "... si bien es cierto que un concepto es una abstracción de la realidad, una variable es un concepto, este último puede variar en una investigación, al descomponerlo, asumiendo uno o más valores o grados" (p. 65).

De lo expuesto ut supra se evidencia, que las variables son las diferentes cualidades, características, modalidades ya sean medibles o no presentes en el objeto de estudio con el fin de ser analizadas. En el caso de la presente investigación, las variables se sustrajeron de los objetivos específicos, posteriormente se identificaron, conceptualizaron y operacionalizaron para una mejor comprensión y análisis de las mismas.

Definición Conceptual de las variables

Para la Universidad Santa María. USM, (2000), definición conceptual consiste en darle atributo a la variable, personifica los términos que son examinados según sea el contexto en el cual se despliega. En este contexto "... la definición conceptual de la variable es la expresión del significado que el investigador le atribuye y con ese sentido debe entenderse durante todo el trabajo" (p. 36).

En ese mismo orden de ideas la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2006), señala que la definición conceptual, "... es el producto de un flujo de ideas que pueden tener su asiento en la creatividad de quien investiga, donde es posible la captación del fenómeno, brindando significado a los fenómenos observados por medio de relaciones perceptible".

Fundamentalmente, la definición conceptual de las variables forma una abstracción articulada en palabras para facilitar su comprensión y su adecuación a los requerimientos prácticos de la investigación.

De igual manera, una definición operacional está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente. En este sentido lo que se busca es obtener la mayor información posible de la variable seleccionada, de modo que se capte su sentido

y se adecue al contexto, y para ello se deberá hacer una cuidadosa revisión de la literatura disponible sobre el tema de investigación.

La operacionalización de las variables está estrechamente vinculada al tipo de técnica o metodología empleadas para la recolección de datos. Estas deben ser compatibles con los objetivos de la investigación, a la vez que responden al enfoque empleado, al tipo de investigación que se realiza. Estas técnicas, en líneas generales, pueden ser cualitativas o cuantitativas. Sobre la base de las consideraciones anteriores cuando existen variables muy complejas se puede hacer una distinción entre variables, dimensiones e indicadores. A modo de síntesis, puede afirmarse que el pasaje de la dimensión al indicador hace un recorrido de lo general a lo particular.

En argumentos como los anteriores el Manual de Normas para la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos de grado la Universidad Santa María (2000), expresa que la definición operacional de las variables "... representa el desglosamiento de las mismas en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder medirla; estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones, indicadores y de ser necesario subindicadores". (p. 39). Aquí se hace necesario establecer el área de conocimiento que califica a la variable y definir el indicador que permita analizar a dicha área o dimensión.

Al hacer referencia a la definición de las variables, Ballestrini (2007) refiere que esto "... implica seleccionar indicadores de contenido, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio" (p. 72). Lo anterior involucra el tener que establecer propuestas y contextos a analizar, según las variables y dimensiones fijadas por el autor.

En ese mismo enfoque, Palella y Martins (2004), señalan que operacionalizar las variables permiten el establecimiento de los criterios y parámetros de observación o la tabla de especificaciones, la cual constituye los

factores a observar. Por cuanto se hace necesario establecer el área de conocimiento que califica a la variable y definir el indicador que permita analizar a dicha área o dimensión.

Después de lo expuesto anteriormente, la operacionalización de las variables en la presente investigación se extrae de los objetivos específicos y fueron definidos según la opinión del investigador, desglosado en sus respectivas dimensiones e indicadores y subindicadores, luego fueron procesadas utilizando como soporte las fuentes bibliográficas alusivas a la temática en estudio que servirán de soporte a la construcción del marco teórico. A continuación se presenta en el cuadro Nro. 1 la identificación y definición de las variables:

Sistematización de las Variables

Analizar la Potestad sancionatoria de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) frente a las sociedades anónimas caso: notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres.

CUADRO N° 01. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Objetivo General

Analizar la Potestad Sancionatoria de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) frente a las sociedades anónimas caso: notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres.

Objetivos Específicos	Variable	Definición Variable	Dimensión	Indicador	Subindicador
Precisar la LOPCYMAT como marco normativo, de las condiciones y el medio ambiente del trabajo.	LOPCYMAT como marco normativo, de las condiciones y el medio ambiente del trabajo.	Ley Orgánica que regula la normativa venezolana sobre el medio ambiente en el trabajo	Jurídico-Laboral	LOPCYMAT	Sucesos que dan origen a la LOPCYMAT ¿Qué es? Objeto y Ámbito de aplicación Derechos y Deberes de los trabajadores Derechos y Deberes de los empleadores Responsabilidades y Sanciones
Examinar las condiciones inseguras o insalubres que existen en materia de salud y seguridad en el trabajo.	Condiciones inseguras o insalubres que existen en materia de salud y seguridad en el trabajo.	Es todo aquel aspecto del trabajo que potencialmente puede causar un daño al trabajador.	Jurídico-Laboral	Conceptualización de los factores de riesgo que existen en materia de salud y seguridad en el trabajo.	Riesgos Físicos Riesgos Químicos Riesgos Biológicos Riesgos Ergonómicos Riesgos Psicosociales

Determinar el momento en que se encuentra incursa una sociedad anónima, en la infracción establecida en la LOPCYMAT.	El momento en que se encuentra incursa una sociedad anónima, en la infracción establecida en la LOPCYMAT.	Es una transgresión, un incumplimiento o el quebrantamiento de una norma, una convención o un pacto preestablecido.	Jurídico-laboral y Mercantil.	Las infracciones contenidas en la LOPCYMAT.	Infracción administrativa por las condiciones inseguras o insalubres en materia de salud y seguridad en el trabajo.
Establecer la responsabilidad objetiva y subjetiva de las sociedades anónimas, con relación a la notificación de las condiciones inseguras o insalubres que deben notificar a los trabajadores.	Responsabilidad de las sociedades anónimas en la notificación de las condiciones inseguras o insalubres, que existen en materia de salud y seguridad en el trabajo.	El incumplimiento de las sociedades anónimas en materia de salud y seguridad en el trabajo, genera responsabilidades administrativas, penales y civiles.	Jurídico-laboral y Mercantil.	Las responsabilidades y sanciones contenidas en la LOPCYMAT.	Responsabilidad Objetiva Responsabilidad Subjetiva.

Nota: Linares (2012)

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes

González y Abril (2009), ejecutaron una tesis de grado titulada “Condiciones de Salud y Trabajo en la mina de carbón E Samán, Municipio Sardinata (Norte de Santander)”, cuyo objetivo fue determinar la influencia en el proceso salud-enfermedad de sus trabajadores. La investigación fue realizada en el año 2009 y es del tipo observacional de corte transversal, utilizándose metodologías cuantitativas. Se seleccionaron 120 mineros de acuerdo a los siguientes criterios: aceptación de participar en forma voluntaria en el estudio, tomar como referencia la I Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo del Sistema de Riesgos Profesionales para conocer el problema y responder a la pregunta de investigación. El análisis de las condiciones de salud y de trabajo como una estructura social integrada por las partes en la salud-enfermedad se efectuó a través de los siguientes aspectos definidos por la encuesta que son: agentes de riesgo en el lugar de trabajo, factores del lugar de trabajo asociados a los accidentes de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la empresa, percepción de peligrosidad, actividades de salud ocupacional realizadas en el centro de trabajo, formación e información en salud ocupacional y actividades de bienestar que enfrentan los trabajadores de la mina.

Los resultados permitieron concluir y evidenciar que no existen medidas de prevención que satisfagan las condiciones de riesgo en salud y trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la mina. La población minera empieza sus labores desde temprana edad y el contacto frecuente con gases tóxicos y los vapores hace que estos trabajadores sufran cansancio constante, problemas musculares y de espalda. Roturas de extremidades y heridas graves,

debido a las caídas y a las cargas excesivas que tienen que transportar, y que no son acordes con se desarrollo corporal.

Los factores de riesgo más relacionados con las condiciones ergonómicas fueron los más frecuentes identificados, seguidos por los factores de riesgo físico (la exposición a altas temperaturas, ruido, inhalación de gases o vapores), como los principales agentes a los que están expuestos durante la jornada laboral ordinaria que es de ocho horas al día, con un promedio de cinco horas adicionales.

El 73% de los trabajadores manifestó haber tenido accidentes y haberlo reportado a sus superiores. Mientras que el 10% de los trabajadores no lo habían hecho. El 89% señaló estar afiliado al régimen contributivo de seguridad social en este trabajo y el 10% en el régimen subsidiado, lo cual indica elusión tributaria. Asimismo, el 46% consideró que su estado de salud es regular a pesar de que las condiciones de salud son excesivamente riesgosas. El 100% considera que su lugar de trabajo es muy inseguro, lo que se constituye en fuente potencial de peligro para los trabajadores de la mina, quienes se ven obligados a trabajar sin la debida protección personal necesaria.

Guaramata (2009), realizó una investigación titulada "Evaluación de Riesgos Laborales presentes en el área de Trabajo de la Delegación de Desarrollo Estudiantil (DEE) en la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui". El estudio se ejecutó bajo la modalidad de una investigación de campo y descriptiva para detectar los diferentes riesgos existentes. Las técnicas de recolección de la información fueron la observación directa, la entrevista no estructurada y la revisión documental. El proceso se inició con la descripción de la situación actual, posteriormente se recabó información respecto a los tipos de riesgo, agentes y consecuencias para realizar la evaluación de riesgo respectiva. Los resultados permitieron concluir que los riesgos que generan mayor impacto son los físicos, mecánicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales. En este sentido se

establecieron estrategias preventivas obteniéndose beneficios, como mayor productividad y eficiencia por parte del personal que labora y los estudiantes que asisten diariamente a la delegación. Finalmente se elaboraron propuestas dirigidas a mejorar las condiciones de la Delegación de desarrollo estudiantil en materia de seguridad, realizándose igualmente la estimación de los costos para llevar a cabo dichas mejoras.

García (2011) realizó una investigación titulada “Efectividad de un Programa en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Pymes del Municipio San Cristóbal Del Estado Táchira”. La investigación se desarrolló con el propósito de establecer la efectividad de un programa en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las Pequeñas y Medianas Industrias (PYMES) del Municipio San Cristóbal del Estado Táchira. En virtud de la naturaleza del estudio, éste se corresponde con un diseño experimental de Nivel Explicativo, se apoyó en un experimento de campo con aplicación de un pretest (O1) para la medida de la variable dependiente, aplicación del tratamiento o variable independiente (X) y, por último, aplicación, de nuevo, de un postest para la medida de la variable dependiendo (O2). Los sujetos de investigación atendieron al total de veinte (20) representantes de las PYMES del Municipio San Cristóbal. La recolección de datos se realizó mediante un instrumento tipo escala policotómica, previamente sometida a propiedades psicométricas de validación de contenido a través del juicio de expertos y de confiabilidad con base en prueba piloto y procesamiento estadístico Alpha de Cronbach cuyo valor fue 0.95 considerado muy alto según escala propuesta por Ruíz (2005). El procedimiento metodológico se realizó con análisis y discusión de la preprueba y la posprueba, apoyándose en la estadística descriptiva con la ayuda del programa estadístico SPSS, (versión 10.0) lo cual permitió determinar datos resaltantes de cada indicador de las dimensiones de la variable dependiente. Finalmente, se comprobó sí se aplica un programa en las PYMES, entonces, las condiciones del medio ambiente de trabajo mejorarán significativamente pues los trabajadores estarán informados y capacitados sobre

las condiciones inseguras o insalubres a los cuales se encuentran expuestos, en la entidad de trabajo a las cuales prestan sus servicios.

1. Antecedentes Doctrinales

En materia del derecho administrativo se puede mencionar el estudio realizado por Nieto (2010), que en su obra "Derecho Administrativo Sancionador" concluyó sobre la necesidad de constitucionalizar y generalizar la materia sancionatoria en base a los criterios del Derecho Penal, en vista que éste último estudia con profundidad lo referente al Régimen de Sanciones y Penas (p.115). Asimismo, Rondón (1996), ha manifestado su desacuerdo con los planteamientos anteriores al considerar como: "Una tendencia retrograda de penalizar algunas materias que permanecían ajenas al ámbito de la legislación criminal" (p. 240).

Ahora bien, existiendo esas discrepancias en torno a esta materia Sosa (1996) ha expresado su opinión al considerar que aún cuando:

... falte la voluntad legislativa para sancionar una Ley General de infracciones y Sanciones Administrativas, sin embargo, recogiendo los aportes jurisprudenciales y doctrinarios un criterio firme ha resultado y es el de la confirmación de la existencia del ius puniendi, único y exclusivo del Estado, que se bifurca en dos manifestaciones: la penal y la administrativa sancionadora. (p. 248).

En lineamientos como los anteriores Rojas (2008), refiere que el órgano sancionador no puede aspirar el absoluto ejercicio sobre los particulares, ya que siendo el Derecho Administrativo Sancionador una potestad de la Administración ajena al ámbito de competencia penal, no es como ésta última ilimitada, más bien se torna específica, concreta y tasada. Al respecto Peña (2005), aborda con amplitud el ejercicio de la potestad sancionatoria de la administración pública venezolana del cual concluye la necesidad de crear una normativa especial que rija la materia sancionatoria.

En base a los planteamientos anteriores, en Venezuela se han hecho pronunciamientos en la materia genérica, por lo cual al estudiar a fondo la materia sancionatoria establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), estos basamentos aún débiles, constituyen la base en esta circunstancia. De allí, que la jurisprudencia y la analogía en la materia laboral, penal, tributaria y administrativa constituyan el marco referencial, donde se maneja la situación del régimen sancionatorio en materia de prevención. En este sentido, autores como Mendoza (2006) señala en su obra "El Procedimiento Administrativo Sancionador Derivado de las Infracciones previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)", la utilidad práctica ante la ausencia de decisiones en la materia concreta.

Igualmente, en este contexto Carrero (2001), quien en la doctrina española ha estudiado a profundidad el tema del Derecho de Prevención en Riesgos Laborales, señala que:

La prevención de riesgos laborales es una materia de máxima actualidad en estos momentos, dada la alta cifra de siniestralidad que padece nuestro país. Para las empresas y sus asesores es imprescindible el conocimiento de las distintas responsabilidades en que pueden incurrir por incumplimiento de la normativa de prevención que les es aplicable. Esta obra aborda y analiza en profundidad, por primera vez en forma monográfica, las principales cuestiones relativas al régimen sancionador derivado de la actividad preventiva, específicamente después de la entrada en vigor del Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social de 2000, básica en esta materia.(p.10)

2. Antecedentes Legales

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que en su Artículo 87 señala lo siguiente con relación a la prevención:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar.... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Se observa en el artículo antes citado, que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además de hacer referencia a la obligación que tiene el patrón o patrona con sus trabajadores en relación, a garantizar condiciones adecuadas de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo a sus trabajadores, señala asimismo, la función que tiene el Estado de crear las instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. En este sentido, en el año 1986 y mediante la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se crea el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), como ente competente encargado de velar por lo antes señalado, entrando en funcionamiento solo a partir del año 2002.

Posteriormente, el 26 de julio de 2005 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), fue objeto de una reforma que establece en sus disposiciones el conjunto de normas que van a regir, la investigación respectiva, de acuerdo a las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo previsto en los artículos 116 al 126 de dicha Ley.

En estos mismos argumentos, cabe destacar lo dispuesto en el Título VIII de las Responsabilidades y Sanciones, Capítulo I de las Normas Generales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en su Artículo 116, que estipula lo siguiente: "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”.

Se evidencia de la norma transcrita, los diversos tipos de responsabilidades en que puede incurrir el empleador, por el incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual hará énfasis en la infracción administrativa, ya que ésta es la que se encuentra relacionada con el incumplimiento, de no notificar por escrito a los trabajadores de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres.

Ahora bien, el artículo 117 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), establece en las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que a continuación se menciona[:

Artículo 117. 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. Las infracciones administrativas se tipificarán en leves, graves y muy graves.

Dentro de este marco, son los artículos 118, 119 y 120 de la LOPCYMAT, los que tipifican las infracciones administrativas en leves, graves y muy graves, que se hallan consagradas con multas en unidades tributarias y por cada trabajador expuesto, que van de hasta veinticinco (25) unidades tributarias (U.T.), para el caso de las infracciones leves, de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.), para el caso de las infracciones graves y de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.), para el caso de las infracciones muy graves.

De lo antes expuesto, resulta necesario destacar que es el Artículo 119 numeral 22 de la LOPCYMAT, el que tipifica el incumplimiento de no notificar por escrito a los trabajadores de los principios de la prevención de las condiciones

inseguras o insalubres a los que se encuentran expuestos. El mismo textualmente señala lo que a tal efecto se transcribe:

Artículo 119. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

22. No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo, así como no instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, como tampoco en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Es de considerar de lo explanado anteriormente, que la infracción efectivamente existe, y es aplicada por el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), pues se trata de un imperativo de Ley, que ordena al empleador a practicar la respectiva notificación al trabajador a su ingreso y al modificarse o producirse algún cambio en el puesto de trabajo. En caso de no cumplirse, se aplicará la sanción correspondiente tipificada en el artículo enunciado.

Asimismo, el artículo 121 de la LOPCYMAT, consagra en lo que respecta a las infracciones de las empresas en el área de seguridad y salud en el trabajo, lo siguiente:

Artículo 121. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará a las empresas y organismos dedicados a la rama de seguridad y salud en el trabajo con multas de una (1) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

1. Realice actividades en la rama de seguridad y salud en el trabajo sin la correspondiente autorización o acreditación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

2. Realice actividades distintas a las debidamente autorizadas o acreditadas ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
3. Suministre al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al ministerio con competencia en materia de trabajo, datos, información o medios de prueba falsos o errados que éstos les hayan solicitado.
4. Obstaculice, impida o dificulte la actuación de inspección o supervisión de un funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Igualmente encontramos dentro del Capítulo II, de la LOPCYMAT lo concerniente a las sanciones en materia de la normativa de seguridad y salud en el trabajo; el cual establece:

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 expuesto.
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.

De igual manera, los Artículos 125 y 126 de la LOPCYMAT señalan unos criterios de gradación de las sanciones y su reincidencia cuando se cometa la misma infracción en el periodo previsto en la ley in comento, los cuales establecen:

Artículo 125. 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. 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.

5. 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.

Artículo 126. Existe reincidencia, cuando se cometa la misma infracción en un período comprendido en los doce (12) meses subsiguientes a la infracción cometida.

Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones establecidas en los artículos 118, 119, 120, 121, 124 y 128 podrá incrementarse hasta dos (2) veces el monto de la sanción correspondiente a la infracción cometida.

En este caso, si el empleador o empleadora reinciden nuevamente en la infracción en el período comprendido en el artículo 126 en comento, la ley establece incluso, que podrá ser incrementada hasta el doble del monto de la sanción correspondiente. Previéndose de esta manera las circunstancias que producen la reincidencia.

Igualmente, en el año 1936, se promulga la segunda Ley del Trabajo, que establecía condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores, grados de incapacidad por accidentes laborales e incluía por primera vez el concepto de enfermedad profesional y accidentes de trabajo. Se conquistó un bolívar de aumento y la obligación de las compañías de facilitar agua con hielo.

De igual forma en el año 1977 se emite el “Decreto Presidencial N° 2260 Designación de Comisión de Alto Nivel para el Estudio de las Condiciones de Trabajo en Venezuela.”, considerándose el primer antecedente suscrito vía presidencial sobre las condiciones de trabajo.

Bases Teóricas

Al plantear la distribución de la potestad punitiva del Estado Carretero, A; y Carretero, S (1996), han tratado de señalar al respecto las sanciones encomendadas a la Administración reguladas por el Derecho Administrativo, y las penas judiciales atribuidas a los Tribunales Penales, es decir, regidas por el Derecho Penal. Constituyendo un criterio metodológico que derivan de otros factores previos de política legislativa, en el cual existen sanciones judiciales o penales, impuestas por los tribunales, y sanciones administrativas, a cargo de la Administración Pública, desde sus diferentes esferas. Planteando estos autores soluciones puras y soluciones eclécticas para la atribución de competencias sancionatorias, señalan lo siguiente:

Un primer criterio, sería entender que no es aceptable a la realidad de esta distinción entre delitos, atribuidos a la competencia de los Tribunales, e infracciones de Derecho Público, encomendadas a la Administración. Puede sumarse que toda medida restrictiva de la esfera jurídica de los particulares compete a los Tribunales.... Si en principio, la determinación de las penas es judicial, en otras ocasiones la potestad jurisdiccional del Estado, en sentido punitivo, se atribuye a la Administración como medio de coacción para obtener el cumplimiento de los deberes de los administrados.... (p. 16)

Se puede observar, que si bien la potestad jurisdiccional le compete ciertas medidas restrictivas, no se puede obviar que a la Administración también se le confieren unas potestades sancionatorias de carácter coactivo, para que de esta manera los particulares cumplan con sus deberes ante la Administración.

Asimismo, en este orden de ideas y desde el punto de vista del Derecho administrativo, los citados autores plantean unas soluciones eclécticas a saber:

1º Un primer criterio mixto o intermedio es el de los llamados Tribunales Administrativos Sancionadores: en este caso la imposición de determinadas sanciones entra dentro de la competencia de la Administración, que no necesita acudir a los Tribunales judiciales, pero no pueden imponerse sanciones por los órganos de Administración activa o de gestión, sino que ha de hacerlo por medio de órganos especiales, generalmente mixtos, compuestos de funcionarios y administrados, que deciden sin intervención de la Administración activa o de gestión...

2º El Contencioso-Administrativo de Represión: Al establecer este sistema se separa la potestad punitiva de la Administración de su facultad de gestión o ejecutiva. La Administración no impone la sanción en todos sus momentos procedimentales, sino que tramita el expediente sancionador, que posteriormente resuelve el juez, el Poder Judicial, sea el Contencioso-Administrativo, o el juez ordinario...

3º Caben, naturalmente, una serie de combinaciones típicas o atípicas de los dos sistemas anteriores, que no modifican esencialmente la configuración de aquellos. (p.16 -17).

De lo antes descrito, se evidencian las soluciones proyectadas por los citados autores en el ámbito administrativo, de los cuales se acoge el criterio mixto, es decir, el tercer criterio señalado, pues se toma de cada uno, una serie de combinaciones que no lo modifican sustancialmente.

Para una mayor comprensión de la potestad sancionatoria de la Administración Pública, cabe señalar el tema de las Potestades Públicas como instrumento del cual se otorga a la Administración, para legitimar y delimitar su actuación.

Algunos autores como García y Fernández (1995), que han enfatizado sobre el tema definen las potestades públicas de la siguiente manera:

...la conciben como una condición sine qua non para que la Administración pueda actuar válidamente. En tal sentido, advierten que:... Toda acción administrativa se nos presenta así como ejercicio de un poder atribuido previamente por la Ley y por ella delimitado y

construido. Sin una atribución legal previa de potestades la Administración no puede actuar. (440).

En lo que respecta a la delimitación de la potestad administrativa sancionatoria, se parte de la cuestión relativa a la delimitación del Derecho Penal, En este sentido, conviene citar lo expuesto por Parejo (1996):

El reconocimiento a la Administración de una potestad sancionadora representa en la actualidad, pues, más que una desviación de los principios que ha de aceptarse por razones puramente pragmáticas, una solución organizativa y funcional con difícil alternativa. Ante la dificultad creciente del cumplimiento por la Administración de sus fines propios en la sociedad de nuestros días con los medios tradicionales, las políticas públicas formalizadas en sectores administrativos no pueden prescindir normalmente, si quieren asegurar su efectividad, del instrumento sancionador. Más aún, dado el rumbo y la velocidad de la evolución real, el problema no es ya tanto justificar la potestad administrativa sancionadora, cuanto a su atribución también a las corporaciones públicas de base privada y las llamadas Administraciones autónomas independientes, que componen un variado mundo con fórmulas constitutivas en algunos caso de verdaderos ordenamientos autónomos. (...) En el plano de los principios, lo verdaderamente esencial es, pues, el respeto a la posición del poder judicial como garante de la libertad; idea a cuyo servicio está también en definitiva el principio de división de poderes propios del Estado de Derecho. (151-152).

En relación con lo antes expuesto Rojas (2004), coincide en señalar que en la época actual resulta a todas luces indiscutible el hecho de que la Administración Pública está investida de una potestad sancionatoria que difiere sutilmente del poder punitivo de los tribunales penales. (39).

Bajo este esquema, es importante destacar las diferentes definiciones sobre sanción e infracción administrativa de diferentes autores citados por Rojas (2004):

Para Parejo, L. (1996) la sanción administrativa es, pues un mal infligido a un administrado en ejercicio de la correspondiente potestad administrativa por un hecho o una conducta constitutivos de infracción asimismo administrativa, es decir, tipificado previamente como tal. Puede consistir tanto en la obligación de satisfacer una cantidad de

dinero (multa), como (en su caso además) en la pérdida (total o parcial, temporal o definitiva) de una situación jurídica subjetiva favorable constituida por el Derecho Administrativo (revocación o retirada de actos favorables, del carnet de conducir, una licencia de construcción...omissis...

García de Enterría, E., y Fernández, T. (1995) Por sanción entendemos aquí un mal infligido por la Administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal. Este mal (fin afflictivo de la sanción) consistirá siempre en la privación de un bien o de un derecho, imposición de una obligación de pago de una multa; anteriormente a la Constitución... incluso arresto personal del infractor.

Carretero Pérez, A. y Carretero Sánchez, A. (1995) la sanción es una consecuencia jurídica de la infracción: la consecuencia perjudicial, correspondiente a la responsabilidad administrativa –esencia de la sanción-, no puede confundirse con otro efecto de la infracción, como es la indemnización de daños y perjuicios que origina la responsabilidad civil. (46-49).

Sin embargo, aún cuando en Venezuela no existe una definición legal de sanciones administrativas, no obstante, la doctrina se ha encargado de definir las mismas, cabe mencionar dentro del marco conceptual citado por Carretero, A. y Carretero, S (1995), el énfasis que hacen en no confundir la sanción administrativa con las llamadas medidas de policía o de carácter preventivo, pues la primera es consecuencia de normas prohibitivas y exigen un procedimiento sancionador, como manifestación del ius puniendi; en tanto que las segundas persiguen la consecución del buen orden en el uso de los bienes y servicios públicos, cuidando el estricto cumplimiento de la Ley y de las disposiciones complementarias.

Las definiciones precedentes relativas a las infracciones administrativas, están previstas en los artículos 118, 119 y 120 de la LOPCYMAT, y cumplen con en el criterio de gradación de las sanciones donde la normativa de la Ley en comento, pareciera no ajustarse a los principios constitucionales.

Ahora bien, en lo que respecta a la potestad sancionadora de la LOPCYMAT, frente a las Sociedades Anónimas, la misma se materializa en las infracciones contenidas en la referida Ley, y su infracción se configura al incumplir con la normativa en salud y seguridad laboral, en el caso bajo estudio por contravenir a la

notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres a los trabajadores, iniciándose el respectivo Procedimiento Administrativo Sancionatorio que se rige por la Unidad de Sanción adscrita a en el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), contemplada en el citado Artículo 119 numeral 22 de la LOPCYMAT.

Es por ello que resulta pertinente determinar las diversas condiciones inseguras o insalubres que existen en materia de salud y seguridad en el trabajo. Según la Enciclopedia de Riesgos Laborales (s/f), éstas se clasifican en grupos que se denominan de la siguiente manera:

a) Condiciones de Seguridad: denominadas como aquellas condiciones que influyen sobre la accidentabilidad:

- Características de los locales de trabajo (espacios en general, suelos, pasillos, escaleras, columnas)
- Los equipos de trabajo (máquinas, herramientas, aparatos a presión, de elevación, de manutención)
- Instalaciones (eléctricas, de vapor, de gases)
- Almacenamiento y manipulación de cargas y otros objetos.

b) Condiciones ambientales físicas:

- Exposición a agentes físicos como ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, radiaciones infrarrojas, radiaciones ultravioletas, microondas, láser, ondas de radio, campos electromagnéticos.
- Iluminación
- Condiciones termohigrométricas (calor, frío, humedad relativa, calidad del aire; es decir climatización en general)

c) Contaminantes químicos y biológicos que pueden estar presentes en el medio de trabajo:

- Químicos (gases, vapores, aerosoles)
- Biológicos (bacterias, virus, hongos)

d) Carga de trabajo (engloba los riesgos causados por las exigencias físicas y mentales de la tarea)

- Físicas (esfuerzos a desarrollar, posturas manipulación de cargas)
- Mentales (nivel de atención o concentración)

e) Organización del trabajo:

- Forma de definir las tareas a efectuar.
- Distribución de tareas entre los distintos trabajadores.
- Horarios.
- Ritmo de ejecución de los trabajos.
- Monotonía y repetitividad de los mismos.
- Posibilidad de iniciativas y participación en el quehacer diario.
- Descansos o pausas.
- Turnicidad (trabajar rotativamente en turnos de mañana, tarde y noche.
- Relaciones personales y sociales que se derivan de los anteriores condicionantes.

De lo enunciado anteriormente, se evidencia que los riesgos laborales son diversos y varían de acuerdo a la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño fruto del trabajo que desempeña, ya que las empresas tienen diferentes actividades económicas dependiendo de las tareas que realicen, de allí, el riesgo que van a sufrir sus trabajadores.

Riesgos

Los riesgos son considerados como la probabilidad de ocurrencia de un evento, consecuencia adversa y/o magnitud de los impactos que pueden dañar la integridad física, psíquica y emocional de los trabajadores.

De conformidad con la Norma Venezolana de la Comisión Venezolana de Normas Industriales COVENIN 2270 (1995), se entiende por riesgo "...la medida potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias...".

Clases de riesgos

En este mismo orden, resulta pertinente traer a colación los diversos riesgos, que entre otros, se clasifican en:

1. Riesgos Físicos

- Ruido.
- Presiones.
- Temperatura.
- Iluminación.
- Vibraciones.
- Radiación Ionizante y no Ionizante.
- Temperaturas Extremas (frío, calor).
- Radiación Infrarroja y Ultravioleta.

2. Riesgos Químicos

- Polvos.
- Vapores.
- Líquidos.
- Disolventes.

3. Riesgos Biológicos

- Anquilostomiasis.

- Carbunco.
- La Alergia.
- Muermo.
- Tétanos.
- Espiroquetosis Icterohemorrágica.

4. Riesgos Ergonómicos.

- Sobrecarga física
- Malas posturas
- Trabajo o actividades repetitivas

5. Riesgos Psicosociales: Stress.

6. Riesgos Mecánicos:

- Caídas
- Explosiones
- Golpes
- Atrapamientos

1. RIESGOS FÍSICOS.

Ruido: El sonido consiste en un movimiento ondulatorio producido en un medio elástico por una fuente de vibración. La onda es de tipo longitudinal, cuando el medio elástico en que se propaga el sonido, es el aire y se regenera por variaciones de la presión atmosférica por, sobre y bajo el valor normal, originadas por la fuente de vibración.

La velocidad de propagación del sonido en el aire a 0 °C es de 331 metros por segundo y varía aproximadamente a razón de 0.65 metros por segundo, por cada grado centígrado de cambio en la temperatura.

Existe un límite de tolerancia del oído humano. Entre 100 -120 (decibeles) db, el ruido se hace inconfortable. A los 130 db se sienten crujidos; de 130 a 140 db, la sensación se hace dolorosa y a los 160 db el efecto es devastador. Esta tolerancia no depende mucho de la frecuencia, aunque las altas frecuencias producen las sensaciones más desagradables.

Los efectos del ruido en el hombre se clasifican en los siguientes:

1) Efectos sobre mecanismo auditivo.

2) Efectos generales.

Los efectos sobre el mecanismo auditivo pueden clasificarse de la siguiente forma:

a) Debidos a un ruido repentino e intenso.

b) Debidos a un ruido continuo.

Los efectos de un ruido repentino e intenso, corrientemente se deben a explosiones o detonaciones, cuyas ondas de presión rompen el tímpano y dañan, incluso, la cadena de huesillos; la lesión resultante del oído interno es de tipo leve o moderado. El desgarramiento timpánico se cura generalmente sin dejar alteraciones, pero si la restitución no tiene lugar, puede desarrollarse una alteración permanente. Los ruidos esporádicos, pero intensos de la industria metalúrgica pueden compararse por sus efectos, a pequeñas detonaciones.

Los efectos de una exposición continua, en el mecanismo conductor puede ocasionar la fatiga del sistema osteomuscular del oído medio, permitiendo pasar al oído más energía de la que puede resistir el órgano de corti. A esta fase de fatiga sigue la vuelta al nivel normal de sensibilidad. De esta manera el órgano de corti está en un continuo estado de fatiga y recuperación.

Esta recuperación puede presentarse en el momento en que cesa la exposición al ruido, o después de minutos, horas o días. Con la exposición

continua, poco a poco se van destruyendo las células ciliadas de la membrana basilar, proceso que no tiene reparación y es por tanto permanente; es por estas razones que el ruido continuo es más nocivo que el intermitente.

Existen, además, otros efectos del ruido, a parte de la pérdida de audición:

- a. Trastornos sobre el aparato digestivo.
- b. Trastornos respiratorios.
- c. Alteraciones en la función visual.
- d. Trastornos cardiovasculares: tensión y frecuencia cardíaca.
- e. Trastorno del sueño, irritabilidad y cansancio.

Además de esto se debe evaluar el riesgo del ruido, y para esto se requieren tres tipos de información:

1. Niveles de ruido de una planta y maquinaria.
2. El modelo de exposición de todas las personas afectadas por el ruido.
3. Cantidad de personas que se encuentran en los distintos niveles de exposición.

Presiones: Las variaciones de la presión atmosférica no tienen importancia en la mayoría de las cosas. No existe ninguna explotación industrial a grandes alturas que produzcan disturbios entre los trabajadores, ni minas suficientemente profundas para que la presión del aire pueda incomodar a los obreros. Sin embargo, esta cuestión presenta algún interés en la construcción de puentes y perforaciones de túneles por debajo de agua.

Actualmente, se emplea un sistema autónomo de respiración; el buzo lleva consigo el aire a presión en botellas metálicas, pero tiene el inconveniente del peso del equipo y de la poca duración de la reserva del aire. La experiencia ha demostrado que se puede trabajar confortablemente hasta una profundidad de 20 metros, ya que a profundidades mayores se sienten molestias.

Como ya se sabe el aire comprimido es empleado en diversos aparatos para efectuar trabajos bajo el agua, en los cuales la presión del aire es elevada para que pueda equilibrar la presión del líquido. Uno de los aparatos más usados para trabajar bajo el agua son las llamadas "Escafandras, que reciben el aire del exterior a través de una válvula de seguridad colocada en el casco metálico, por intermedio de un tubo flexible conectado a una bomba.

La presión del aire en el interior del casco es siempre igual o superior a la presión del agua. Cualquiera que sea la profundidad lograda, la cantidad de aire requerida por el buzo debe ser aumentada en proporción al aumento de presión.

Temperatura: Existen cargos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, como en el caso de proximidad de hornos siderúrgicos, de cerámica y forjas, donde el ocupante del cargo debe vestir ropas adecuadas para proteger su salud.

En el otro extremo, existen cargos cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas, como en el caso de los frigoríficos que requieren trajes de protección adecuados. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de estos ambientes de trabajo.

La máquina humana funciona mejor a la temperatura normal del cuerpo la cual es alrededor de 37.0 grados centígrados. Sin embargo, el trabajo muscular produce calor y éste tiene que ser disipado para mantener, tal temperatura normal. Cuando la temperatura del ambiente está por debajo de la del cuerpo, se pierde cierta cantidad de calor por conducción, convección y radiación, y la parte en exceso por evaporación del sudor y exhalación de vapor de agua. La temperatura del cuerpo permanece constante cuando estos procesos compensan al calor producido por el metabolismo normal y por esfuerzo muscular.

Cuando la temperatura ambiente se vuelve más alta que la del cuerpo, aumenta el valor por convección, conducción y radiación, además del producido por el trabajo muscular y éste debe disiparse mediante la evaporación que

produce enfriamiento. A fin de que ello ocurra, la velocidad de transpiración se incrementa y la vasodilatación de la piel permite que gran cantidad de sangre llegue a la superficie del cuerpo, donde pierde calor.

En consecuencia, para el mismo trabajo, el ritmo cardíaco se hace progresivamente más rápido a medida que la temperatura aumenta, la carga sobre el sistema cardiovascular se vuelve más pesada, la fatiga aparece pronto y el cansancio se siente con mayor rapidez.

Se ha observado que el cambio en el ritmo cardíaco y en la temperatura del cuerpo da una estimación satisfactoria del gasto fisiológico que se requiere para realizar un trabajo que involucre actividad muscular, exposición al calor o ambos.

Cambios similares ocurren cuando la temperatura aumenta debido al cambio de estación. Para una carga constante de trabajo, la temperatura del cuerpo también aumenta con la temperatura ambiental y con la duración de la exposición al calor. La combinación de carga de trabajo y aumento de calor puede transformar una ocupación fácil a bajas temperaturas, en un trabajo extremadamente duro y tedioso a temperaturas altas.

Iluminación: Cantidad de luminosidad que se presenta en el sitio de trabajo del empleado. No se trata de iluminación general sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. De este modo, los estándares de iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe ejecutar: cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

La iluminación deficiente ocasiona fatiga a los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo.

El higienista industrial debe poner su interés en aquellos factores de la iluminación que facilitan la realización de las tareas visuales; algunos de estos

conceptos son: Agudeza visual; Dimensiones del objeto; Contraste; Resplandor; Velocidad de percepción: color, brillo y parpadeo.

La agudeza visual es la capacidad para ver. Como los ojos son órganos del cuerpo, esa capacidad está relacionada con las características estructurales y la condición física de esos órganos y así como las personas difieren en peso, estatura y fuerza física, en igual forma difieren de su habilidad para ver. Por lo general disminuye por uso prolongado, esfuerzos arduos o uso en condiciones inferiores a las óptimas. Los resultados de esos esfuerzos se pueden limitar a fatigas o pueden presentarse daños más serios.

La agudeza visual de un individuo disminuye con la edad, cuando otros factores se mantienen iguales, y esto se puede contrabalancear, en gran parte, suministrando iluminación adicional. No debe deducirse, sin embargo, que un aumento progresivo en la cantidad de iluminación dé siempre, como resultado, mejores ejecuciones visuales; la experiencia ha demostrado que, para determinadas tareas visuales, ciertos niveles de iluminación se pueden considerar como críticos y que un aumento en la intensidad conduce a una mejor ejecución, como una diferencia importante.

Los factores económicos que se incluyen para que se suministren niveles más altos de iluminación, sobre aquellos necesarios, se pueden considerar más bien como de lujo que como una necesidad y, en algunos casos, la sobreiluminación puede constituir un verdadero problema que se pone en evidencia por fatigas visuales y síntomas similares.

Las recomendaciones de iluminación en aulas son de 300 a 700 luxes (nivel de iluminación), para que no reflejen se puede controlar con un reóstato. Existen áreas que por el tipo de actividad que se realiza, se requiere una agudeza visual alta y altos niveles de iluminación.

Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos:

- Ser suficiente, de modo que cada bombilla o fuente luminosa proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.
- Estar constante y uniformemente distribuido para evitar la fatiga de los ojos, que deben acomodarse a la intensidad variable de la luz. Deben evitarse contrastes violentos de luz y sombra, y las oposiciones de claro y oscuro.

Niveles mínimos de iluminación para tareas visuales (en Lúmenes).

Clases de Lúmenes

1. Tareas visuales variables y sencillas 250 a 500
2. Observación continua de detalles 500 a 1000
3. Tareas visuales continuas y de precisión 1000 a 2000
4. Trabajos muy delicados y de detalles + de 2000

La distribución de luz puede ser:

- a. Iluminación directa:** La luz incide directamente sobre la superficie iluminada. Es la más económica y la más utilizada para grandes espacios.
- b. Iluminación Indirecta:** La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos. Es la más costosa. La luz queda oculta a la vista por algunos dispositivos con pantallas opacas.
- c. Iluminación Semiindirecta:** Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas traslúcidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes, que la transmiten a la superficie que va a ser iluminada (iluminación indirecta). De igual manera, las bombillas emiten cierta cantidad de luz directa (iluminación directa); por tanto, existen dos efectos luminosos.
- d. Iluminación Semidirecta:** La mayor parte de la luz incide de manera directa con la superficie que va a ser iluminada (iluminación directa), y cierta cantidad de luz la reflejan las paredes y el techo.
- e.** Estar colocada de manera que no encandile ni produzca fatiga a la vista, debida a las constantes acomodaciones.

Para adecuar el número, distribución y la potencia de las fuentes luminosas a las exigencias visuales de la tarea, se ha de tener en cuenta la edad del observador.

Establecer programas de mantenimiento preventivo que contemplen:

- El cambio de luces fundidas o agotadas.
- La limpieza de luces, las luminancias, las paredes y el techo.

El nivel de iluminación es la cantidad de luz que recibe cada unidad de superficie, y su medida es el Lux.

La luminancia es la cantidad de luz devuelta por cada unidad de superficie. Es decir, la relación entre el flujo de luz y la superficie a iluminar. La unidad de medida es la candela (cd) por unidad de superficie (m^2).

Vibraciones: Las vibraciones se definen como el movimiento oscilante que hace una partícula alrededor de un punto fijo. Este movimiento, puede ser regular en dirección, frecuencia y/o intensidad, o bien aleatorio, que es lo más corriente.

Será frecuente encontrar un foco que genere, a la vez, ruido y vibraciones. Los efectos que pueden causar son distintos, ya que el primero centra su acción en una zona específica: El Oído, y las vibraciones afectan a zonas extensas del cuerpo, incluso a su totalidad, originando respuestas no específicas en la mayoría los casos.

Los trabajadores ferroviarios sufren diariamente una prolongada exposición a las vibraciones que produce el ferrocarril, que si bien son de muy baja frecuencia no dejan por ello de ser un tipo de vibración. Este tipo de vibración no tiene efectos demasiados dañinos, lo más común es que se produzcan mareos en los no acostumbrados.

En función de la frecuencia del movimiento oscilatorio y de la intensidad, la vibración puede causar sensaciones muy diversas que irían desde el simple desconfort, hasta alteraciones graves de la salud, pasando por la interferencia en la ejecución de ciertas tareas como la lectura, la pérdida de precisión al ejecutar ciertos movimientos o la pérdida de rendimiento a causa de la fatiga.

Se puede en consecuencia, dividir la exposición a las vibraciones en dos categorías en función de la parte del cuerpo humano que reciban directamente las vibraciones. Así se tienen:

Las partes del cuerpo más afectadas son el segmento mano-brazo, cuando se habla de vibraciones parciales. También hay vibraciones globales de todo el cuerpo.

1. Vibraciones Mano-Brazo (vibraciones parciales): A menudo son el resultado del contacto de los dedos o la mano con algún elemento vibrante (por ejemplo: una empuñadura de herramienta portátil, un objeto que se mantenga contra una superficie móvil).

Los efectos adversos se manifiestan normalmente en la zona de contacto con la fuente vibración, pero también puede existir una transmisión importante al resto del cuerpo.

2. Vibraciones Globales (vibraciones en todo el cuerpo).

La transmisión de vibraciones al cuerpo y los efectos sobre el mismo dependen mucho de la postura y no todos los individuos presentan la misma sensibilidad, es decir, la exposición a vibraciones puede no tener las mismas consecuencias en todas las situaciones.

Los efectos más usuales son:

- Traumatismos en la columna vertebral.

- Dolores abdominales y digestivos.
- Problemas de equilibrio.
- Dolores de cabeza.
- Trastornos visuales.

Radiaciones Ionizantes y No Ionizantes: Las radiaciones pueden ser definidas en general, como una forma de transmisión espacial de la energía. Dicha transmisión se efectúa mediante ondas electromagnéticas o partículas materiales emitidas por átomos inestables.

Una radiación es ionizante cuando interacciona con la materia y origina partículas con carga eléctrica (iones). Las radiaciones ionizantes pueden ser:

- Electromagnéticas (rayos X y rayos Gamma).
- Corpusculares (partículas componentes de los átomos que son emitidas, partículas Alfa y Beta).

Las exposiciones a radiaciones ionizantes pueden originar daños muy graves e irreversibles para la salud.

Respecto a las radiaciones No Ionizantes, al conjunto de todas ellas se les llama espectro electromagnético.

Ordenado de mayor a menor energía se pueden resumir los diferentes tipos de ondas electromagnéticas de la siguiente forma:

- Campos eléctricos y magnéticos estáticos.
- Ondas electromagnéticas de baja, muy baja y de radio frecuencia.
- Microondas (MO).
- Infrarrojos (IR).
- Luz Visible.

- Ultravioleta (UV).

Los efectos de las radiaciones no ionizadas sobre el organismo son de distinta naturaleza en función de la frecuencia. Los de microondas son especialmente peligrosos por los efectos sobre la salud derivados de la gran capacidad de calentar que tienen.

Temperaturas Extremas (Frío, Calor): El hombre necesita mantener una temperatura interna constante para desarrollar la vida normal. Para ello posee mecanismos fisiológicos que hacen que ésta se establezca a cierto nivel, 37 °C, y permanezca constante.

Las variables que intervienen en la sensación de confort son:

- El nivel de activación.
- Las características del vestido.
- La temperatura seca.
- La humedad relativa.
- La temperatura radiante media.
- La velocidad del aire.

Mediante la actividad física el ser humano genera calor, en función de la intensidad de la actividad. La magnitud del calor será mayor o menor.

Para evitar que la acumulación de calor producido por el cuerpo y/o ganado del ambiente descompense la temperatura interna hay mecanismos físicos y fisiológicos.

Los mecanismos físicos son los siguientes:

- Radiación.
- Conducción.
- Convección.
- Evaporación.

Los mecanismos fisiológicos:

- Ante el frío: reducción del flujo sanguíneo e incremento de la actividad física.
- Ante el calor: aumento del sudor y del flujo sanguíneo y la disminución de la actividad física.

Las relaciones del ser humano con el ambiente térmico definen una escala de sensaciones que varían del calor al frío, pasando por una zona que se puede calificar como térmicamente confortable.

Los efectos a exposiciones a ambientes calurosos más importantes son:

- El golpe de calor.
- Desmayo.
- Deshidratación.
- Agotamiento.

En cambio los efectos de los ambientes muy fríos son:

- La hipotermia.
- La congelación.

Radiación Infrarroja y Ultravioleta.

Radiaciones Infrarrojas o Térmicas: Estos rayos son visibles pero su longitud de onda está comprendida entre 8,000 Angstroms; y 0.3 MM. Un cuerpo sometido al calor (más de 500 °C) emite radiaciones térmicas, las cuales se pueden hacer visibles una vez que la temperatura del cuerpo es suficientemente alta. Se debe precisar que estos rayos no son los únicos productores de efectos calóricos. Los cuerpos calientes, emiten un máximo de infrarrojos; sin embargo, todas las radiaciones pueden transformarse en calor cuando son absorbidas.

Justamente a causa de su gran longitud de onda, estas radiaciones son un poco enérgicas y, por tanto, poco penetrantes. Desde el punto de vista biológico, sólo la piel y superficies externas del cuerpo se ven afectadas por la radiación infrarroja. Particularmente sensible es la córnea del ojo, pudiendo llegar a producirse cataratas. Antiguamente, se consideró dicha enfermedad como típica de los sopladores de vidrio.

Las personas expuestas a radiación infrarroja de alta intensidad deben proteger la vista mediante un tipo de anteojos especialmente diseñado para esta forma de radiación, y el cuerpo mediante vestimentas que tiene la propiedad de disipar eficazmente el calor.

Las radiaciones infrarrojas se encuentran en algunas exposiciones como, por ejemplo: la soldadura al oxiacetileno y eléctrica, la operación de hornos eléctricos de cúpula, la colada de metal fundido y el soplado de vidrio.

Radiaciones Ultravioleta: En la escala de radiaciones, los rayos ultravioleta se colocan inmediatamente después de las radiaciones visibles, en una longitud de onda comprendida entre 4,000 Angstroms y unos 100 Angstroms. Las radiaciones ultravioleta son más energéticas que la radiación infrarroja y la luz visible. Naturalmente, se recibe luz ultravioleta del sol y artificialmente se produce tal radiación en las lámparas germicidas, aparatos médicos y de investigación, equipos de soldadura, etc.

Sus efectos biológicos son de mayor significación que en el caso de la luz infrarroja. La piel y los ojos deben protegerse contra una exposición excesiva. Los obreros más expuestos son los que trabajan al aire libre bajo el sol y en las operaciones de soldadura de arco. La acción de las radiaciones ultravioleta sobre la piel es progresiva, produciendo quemaduras que se conocen con el nombre de "Efecto Eritémico".

Muchos de los casos de cáncer en la piel se atribuyen a excesiva exposición a la radiación ultravioleta solar. Los rayos ultravioleta son fácilmente

absorbidos por las células del organismo y su acción es esencialmente superficial. Ellos favorecen la formación de Vitamina D.

El efecto Eritémico se puede medir tomando como base arbitraria el enrojecimiento de la piel, apenas perceptible, que se denomina "Eritema Mínimo Perceptible" (EMP). La piel puede protegerse mediante lociones o cremas que absorben las radiaciones de las longitudes de onda que producen quemaduras. Los ojos deben protegerse mediante cristales oscuros que absorben preferentemente las radiaciones más nocivas.

2. RIESGOS QUÍMICOS

Polvos: El problema del polvo es uno de los más importantes, ya que muchos polvos ejercen un efecto, de deterioro sobre la salud; y así aumentar los índices de mortalidad por tuberculosis y los índices de enfermedades respiratorias. Se sabe que el polvo se encuentra en todas partes de la atmósfera terrestre, y se considera verdadero que las personas expuestas a sitios donde existe mucho polvo son menos saludables que los que no están en esas condiciones, por lo que se considera que existen polvos dañinos y no dañinos.

Existe una clasificación simple de los polvos, que se basa en el efecto fisiopatológico de los polvos y consta de lo siguiente:

- a. Polvos, como el plomo, que producen intoxicaciones.
- b. Polvos que pueden producir alergias, tales como la fiebre de heno, asma y dermatitis.
- c. Polvos de materias orgánicas, como el almidón.
- d. Polvos que pueden causar fibrosis pulmonares, como los de sílice.
- e. Polvos como los cromatos que ejercen un efecto irritante sobre los pulmones y pueden producir cáncer.
- f. Polvos que pueden producir fibrosis pulmonares mínimas, entre los que se cuentan los polvos inorgánicos, como el carbón, el hierro y el bario.

Se puede decir que los polvos están compuestos por partículas sólidas suficientemente finas para flotar en el aire. Como por ejemplo los producidos por la Industria que se deben a trituraciones, perforaciones, molidos y dinamitaciones de rocas.

El polvo es un contaminante particular capaz de producir enfermedades que se agrupan bajo la denominación genérica de neumoconiosis. Esta enfermedad es la consecuencia de la acumulación de polvo en los pulmones y de la reacción de los tejidos a la presencia de estos cuerpos exógenos. Si se consideran sus efectos sobre el organismo es clásico diferenciar las partículas en cuatro grandes categorías:

1. Partículas Tóxicas.

2. Polvos Alérgicos.

3. Polvos Inertes.

4. Polvos Fibrógenos.

Las partículas tóxicas entre las que se pueden citar las de origen metálico, como plomo, cadmio, mercurio, arsénico, berilio, capaces de producir una intoxicación aguda o crónica por acción específica sobre ciertos órganos o sistemas vitales. La rapidez de la manifestación dependerá en gran parte de la toxicidad específica de las partículas así como de su solubilidad. Así mismo, como la absorción de una sustancia depende de la vía de entrada en el organismo, muchos tóxicos pasarán rápidamente en forma ionizada a la sangre, si su estado de división es adecuado, mientras que si se detienen en las vías respiratorias superiores la absorción puede ser mucho más lenta.

Los polvos alérgicos, de naturaleza muy diversa capaces de producir asma, fiebre, dermatitis, preferentemente en sujetos sensibilizados mientras que otros no manifiestan reacción alguna. Su acción depende, por tanto, más de la predisposición del individuo, que de las características particulares del polvo. En

esta categoría se pueden citar el polen, polvo de madera, fibras vegetales o sintéticas, resina.

Los polvos inertes, que al acumularse en los pulmones provocan después de una exposición prolongada una reacción de sobrecarga pulmonar y una disminución de la capacidad respiratoria. Su acción es consecuencia de la obstaculización de la difusión del oxígeno a través de la membrana pulmonar. Los depósitos inertes son visibles por los rayos X si el material es opaco y no predisponen a tuberculosis. Dentro de este grupo se pueden mencionar: el carbón, abrasivos y compuestos de bario, calcio, hierro y estaño.

Los Polvos fibrógenos, que por un proceso de reacción biológica originan una fibrósis pulmonar o neumoconiosis evolutiva, detectable por examen radiológico y que desarrolla focos tuberculosos preexistentes con extensión al corazón en los estados avanzados. A esta categoría pertenece el polvo de sílice, amianto, silicatos con cuarzo libre (talco, coalín, feldespato.) y los compuestos de berilio.

Existen igualmente polvos que sin alcanzar las vías respiratorias inferiores pueden producir una marcada acción irritante de las mucosas. Dentro de esta categoría merecen gran interés las nieblas ácidas o alcalinas, las cuales poseen reconocidas propiedades cancerígenas (amianto, cromo, partículas radioactivas.).

La exposición al polvo no tiene siempre como consecuencia el desarrollo de una neumoconiosis, ya que esto ocurre solamente en ciertas condiciones, dependiendo, por una parte, de la naturaleza de las partículas inhaladas, y por otra, del potencial defensivo del organismo en relación con las características anatómicas y los mecanismos fisiológicos de defensa, que el aparato respiratorio hace intervenir para defenderse de la agresión.

Vapores: Son sustancias en forma gaseosa que normalmente se encuentran en estado líquido o sólido y que pueden ser tornadas a su estado original mediante un aumento de presión o disminución de la temperatura. El benceno se usa

ampliamente en la industria, en las pinturas para aviones, como disolvente de gomas, resinas, grasas y hule; en las mezclas de combustibles para motores, en la manufactura de colores de anilina, del cuerpo artificial y de los cementos de hule, en la extracción de aceites y grasas, en la industria de las pinturas y barnices, y para otros muchos propósitos.

En muchos de los usos del benceno, incluyendo su manufactura, la oportunidad de un escape como vapor sólo puede ser el resultado de un accidente, y en estos casos, cuando la exposición es severa, se puede producir una intoxicación aguda por benceno. Cuando el benceno se emplea como disolvente en líquidos para lavado en seco, o como vehículo para pinturas, se permite que este hidrocarburo se evapore en la atmósfera del local de trabajo. Si es inadecuada la ventilación del local, la inhalación continua o repetida de los vapores de benceno puede conducir a una intoxicación crónica.

Observada clínicamente, la intoxicación aguda por benceno ofrece tres tipos según su severidad, pero en las tres predomina la acción anestésica.

La inhalación de muy altas concentraciones de vapor de benceno puede producir un rápido desarrollo de la insensibilidad, seguida, en breve tiempo, de la muerte por asfixia.

Con concentraciones algo más bajas es más lenta la secuencia de los sucesos y más extensa la demostración, colapso e insensibilidad; estos síntomas, comunes a todos los anestésicos, pueden ser sustituidos por una excitación violenta y presentarse la muerte, por asfixia, durante la inhalación de los vapores.

El tercer tipo de intoxicación es en el que el deceso ocurre después de transcurridas varias horas o varios días, sin recuperación del estado de coma.

Al producir intoxicación crónica, la acción del benceno o de sus productos de oxidación se concentra principalmente, en la médula de los huesos, que es el tejido generador de elementos sanguíneos importantes; Glóbulos rojos

(eritrocitos), Glóbulos blancos (leucocitos) y Plaquetas (trombocitos) los cuales son esenciales para la coagulación de la sangre; inicialmente el benceno estimula la médula, por lo que hay un aumento de leucocitos, pero, mediante la exposición continuada, esta estimulación da lugar a una depresión y se reducen estos elementos en la sangre.

La disminución es más constante en el número de los eritrocitos, menos marcada y más variable en los leucocitos; cuando es intensa la disminución de los eritrocitos, se producen los síntomas típicos de la anemia, debilidad, pulso rápido y cardialgias.

La disminución en el número de Leucocitos puede venir acompañada por una menor resistencia a la infección, debilidad y úlceras en la boca y la garganta. La reducción de plaquetas conduce a un tiempo mayor de coagulación de la sangre lo que puede dar lugar a hemorragias de las membranas mucosas, hemorragias subcutáneas y a otros signos de púrpura.

Cuando se sabe que un trabajador tiene síntomas como los mencionados anteriormente es recomendable la hospitalización inmediata para que se le aplique el tratamiento necesario y así poder eliminar la posibilidad de una muerte. Por eso es necesario que se tomen todas las medidas de seguridad para así poder evitar y prevenir este tipo de enfermedades ocupacionales.

Líquidos: La exposición o el contacto con diversos materiales en estado líquido puede producir, efecto dañino sobre los individuos; algunos líquidos penetran a través de la piel, llegan a producir cánceres ocupacionales y causan dermatitis. A continuación se dan los factores que influyen en la absorción a través de la piel:

- a. La transpiración mantenida y continua que se manifiesta en las alcalinas priva a la piel de su protección grasosa y facilita la absorción a través de ella.
- b. Las circunstancias que crean una inflamación de la piel también fomentan la absorción.

- c. Las sustancias que disuelven las grasas, pueden por sí mismas entrar en el cuerpo o crear la oportunidad para que otras sustancias lo hagan.
- d. Las fricciones a la piel, tales como la aplicación de ungüentos mercuriales, producen también la absorción.
- e. La piel naturalmente grasosa ofrece dificultades adicionales a la entrada de algunas sustancias.
- f. Cuanto más joven es la piel mayor es la posibilidad de absorción a través de ella, con excepción de los años de la senilidad o la presencia de padecimientos cutáneos.
- g. Las interrupciones provocadas por dermatitis o traumas, favorecen la entrada al cuerpo, aunque, en realidad, no constituyen una verdadera absorción de la piel.
- h. La negligencia en evitar el contacto con materiales que pueden penetrar a través de la piel conduce a la absorción de tóxicos industriales.
- i. La cataforesis puede hacer que penetren a través de la piel sustancias que de otra manera no se absorberían.

Existen varias sustancias que son absorbibles cutáneamente y se consideran las siguientes:

- El aceite de anilina Cianuros
- Benceno Cloroformos
- Bencina Compuestos cianógenos
- Bisulfuro de carbono Dimetilanilina
- Tetracloruro de carbono Algunas anilinas
- Formaldehido Gasolina
- Querosina Nafta
- Nitranilina Nitrobenzol
- Fenol Disolvente de Standoz
- Nitroglicerina Tolveno
- Tricloretileno Aguarrás
- Xileno Tetraetilo de Plomo

En la mayoría de los países la causa más frecuente de la dermatosis es el aceite y la grasa del petróleo. Estas sustancias no son, necesariamente, irritantes cutáneos más poderosos que otros productos químicos, pero por lo común de su uso, ya que todas las máquinas usan lubricantes o aceites de distintas clases.

Existen irritantes primarios en los cuales hay varios ácidos inorgánicos, álcalis y sales, lo mismo que ácidos orgánicos y anhídridos que se encuentran en estado líquido. Los irritantes primarios afectan la piel en una o más de las siguientes formas:

- a. Los ácidos inorgánicos, los anhídridos actúan como agentes deshidratantes.
- b. Los agentes curtientes y las grasas de los metales pesados precipitan las proteínas.
- c. Algunos ácidos orgánicos y los sulfuros son agentes reductores.
- d. Los disolventes orgánicos y los detergentes alcalinos disuelven la grasa y el colesterol.
- e. Los álcalis, jabones y sulfuros disuelven la queratina.

Disolventes: Se puede decir que raras son las actividades humanas en donde los disolventes no son utilizados de una manera o de otra, por lo que las situaciones de exposición son extremadamente diversas.

A pesar de su naturaleza química tan diversa, la mayoría de los disolventes posee un cierto número de propiedades comunes. Así casi todos son líquidos liposolubles, que tienen cualidades anestésicas y actúan sobre los centros nerviosos ricos en lípidos. Todos actúan localmente sobre la piel. Por otra parte, algunos a causa de su metabolismo pueden tener una acción marcada sobre los órganos hematopoyéticos, mientras que otros pueden considerarse como tóxicos hepáticos o renales.

La determinación de las concentraciones de disolventes en el aire de las áreas donde se está manipulando los disolventes, permite una apreciación

objetiva de la exposición, ya que la cantidad de tóxico presente en los receptores del organismo depende necesariamente de la concentración de disolvente inhalado. Sin embargo, aun cuando la concentración del disolvente en el aire aspirado no alcance los valores recomendados, la cantidad de tóxico acumulada en los sitios de acción puede ser suficientemente elevada como para crear una situación peligrosa. Esto puede suceder si existen otras vías de absorción que la pulmonar, cuando hay una exposición simultánea a varios disolventes, o si el trabajo efectuado exige un esfuerzo físico particular.

Absorción de los Disolventes: Los disolventes pueden penetrar en el organismo por diferentes vías, siendo las más importantes la absorción pulmonar, cutánea y gastrointestinal. Esta última, es la forma clásica de intoxicación accidental. Aunque la mayoría de disolventes penetran fácilmente a través de la piel. Algunos como el benceno, tolueno, xileno, sulfuro de carbono y tricloroetileno, lo hacen tan rápidamente que pueden originar en un tiempo relativamente corto, dosis peligrosas para el organismo.

La absorción pulmonar es la principal vía de penetración. Por medio de la respiración el disolvente es transportado a los alvéolos, desde donde por simple difusión pasa a la sangre atravesando la membrana alveolocapilar. Después el disolvente se distribuye en la circulación sanguínea y se va acumulando en los diferentes tejidos del organismo, en función de la liposolubilidad y de la perfusión del órgano considerado. Una parte sufrirá una serie de biotransformaciones produciendo diversos metabolitos, que serán eliminados sobre todo en la orina, la bilis y los pulmones. Cuando la exposición cesa, el disolvente acumulado pasa nuevamente a la circulación y según el porcentaje de metabolización, una parte más o menos importante será excretada en el aire expirado, siguiendo el mismo mecanismo que durante su retención.

El proceso general depende de un gran número de factores, tanto fisiológicos, metabólicos como físico-químicos, que determinan un estado de equilibrio entre cuatro compartimientos interdependientes; el de biotransformación,

el receptor que reacciona con el disolvente o sus metabolitos, el correspondiente a los órganos de depósito y el compartimiento de excreción.

3. RIESGOS BIOLÓGICOS.

Los riesgos biológicos, también llamado biorriesgo (biohazard en inglés) consiste en la presencia de un organismo, que plantea, sobre todo, una amenaza a la salud humana. Esto puede incluir los residuos sanitarios, muestras de un microorganismo, virus o toxina de una fuente biológica que puede resultar patógena. Puede también incluir las sustancias dañinas a los animales. El término y su símbolo asociado se utilizan generalmente como advertencia, de modo que esas personas potencialmente expuestas a las sustancias lo sepan para tomar precauciones.

Los contaminantes biológicos en consecuencia, son seres vivos, microorganismos, cultivos de células y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad, que al penetrar dentro del ser humano, ocasionan enfermedades de tipos infecciosos o parasitarios.

Por lo tanto, trata exclusivamente como agentes biológicos peligrosos capaces de causar alteraciones en la salud humana. Son enfermedades producidas por agentes biológicos:

- Enfermedades transmisibles que padecen determinada especie de animales, y que a través de ellos, o de sus productos o despojos, se transmiten directa o indirectamente al hombre, como por ejemplo, el carbunco, el tétanos, la brucelosis y la rabia.
- Enfermedades infecciosas ambientales que padecen o vehiculan pequeños animales, como por ejemplo, toxoplasmosis, histoplasmosis, paludismo.
- Enfermedades infecciosas del personal sanitario. Son enfermedades infecto-contagiosas en que el contagio recae en profesionales sanitarios o en personas que trabajen en laboratorios clínicos, salas de autopsias o centros de investigaciones biológicas, como por ejemplo, la Hepatitis B.

Grupos de Riesgo: Los contaminantes biológicos se clasifican en cuatro grupos de riesgo, según el índice de riesgo de infección:

- **Grupo 1:** Incluye los contaminantes biológicos que son causa poco posible de enfermedades al ser humano.
- **Grupo 2:** Incluye los contaminantes biológicos patógenos que pueden causar una enfermedad al ser humano; es poco posible que se propaguen al colectivo y, generalmente, existe una profilaxis o tratamiento eficaz. Ej.: Gripe, tétanos.
- **Grupo 3:** Incluye los contaminantes biológicos patógenos que pueden causar una enfermedad grave en el ser humano; existe el riesgo que se propague al colectivo, pero generalmente, existe una profilaxis eficaz, tales como: Ántrax, tuberculosis, hepatitis.
- **Grupo 4:** Contaminantes biológicos patógenos que causan enfermedades graves al ser humano; existen muchas posibilidades de que se propague al colectivo, no existe tratamiento eficaz, el Virus del Ébola y de Marburg.

Anquilostomiasis: La anquilostomiasis es una enfermedad causada por un gusano. En los países tropicales la falta de higiene corporal, la falta de uso de calzado y la alta temperatura del ambiente, que permite la salida de las larvas a la superficie de la tierra. Los síntomas que se aprecian, es la presencia de lesiones cutáneas, luego aparece dolor epigástrico que la alimentación alivia y hay vómitos frecuentes y suele presentarse fiebre continua o de tipo palúdico.

Carbunco: Es el caso más frecuente de infección externa por el bacillus anthracis, aparece primero una mácula roja como la picadura de un insecto, éste se revienta y empieza una pequeña escora que va del amarillo al amarillo oscuro, y al fin, al negro carbón. Después se presenta fiebre alta, escalofrío, dolor de cabeza y fenómenos intestinales. El bacillus anthracis puede localizarse en el aparato broncopulmonar y en el tubo intestinal, dando lugar al carbunco broncopulmonar e intestinal, respectivamente. La causa de esta infección de origen profesional hay que buscarla en aquellos trabajadores que se hallan en contacto con animales que

sufren o hayan muerto de esta enfermedad, así como en el contacto con los productos que se obtengan de estos animales. Para hacer desaparecer esta enfermedad en los animales, con cierta eficacia, hay que practicar en ellos la vacunación anticarbuncosa, vigilar las materias primas que provengan de países contaminados, esterilizar estas materias y asegurar la higiene de los talleres.

La Alergia: Es una reacción alterada, generalmente específica, que refleja contactos anteriores con el mismo agente o semejante de su composición química. Hay una alergia inmediata (urticariante) o diferida (tuberculina). Ejemplo, asma o fiebre de heno y litre respectivamente. El agente es el alérgeno: Proteínas, polipeptidos, polen y extractos liposolubles.

Muermo: El muermo es una enfermedad de los solípedos, pero muy contagiosa para el hombre; el caballo y el asno infectados son muy peligrosos. El bacilo productor es un germen conocido: el bacillus mallei. Es muy débil, y en tres días muere por desecación. Los animales con muermo son muy peligrosos para aquellos que trabajan cerca de ellos: los veterinarios, jinetes, cocheros, labradores e industriales. Los arneses y la paja que han estado en contacto con un caballo afectado por esta enfermedad serán desinfectados y la paja quemada.

Tétanos: Esta infección está caracterizada por contracciones musculares y crisis convulsivas, que interesan algunos grupos musculares o se generalizan. Las contracciones más conocidas es el llamado "Trismus Bilateral", que hace que las dos mandíbulas se unan como si estuvieran soldadas.

Espiroquetosis Icterohemorrágica: Esta enfermedad producida por la leptospira de inadacido, se contagia por intermedio de la rata que infecta con sus orines las aguas o los alimentos. Esta infección se presenta en los trabajadores de las cloacas, traperos, obreros agrícolas dedicados a la limpieza de acequias y cultivos de arroz y en todos aquellos que tengan contacto con el agua y terrenos adyacentes que estén plagados de ratas. El enfermo presenta al principio escalofríos, dolor de cabeza, dolores musculares, vómitos y alta temperatura.

4. RIESGOS DISERGONÓMICOS.

No existe una definición oficial de la ergonomía. Murrue la definió como "El estudio científico de las relaciones del hombre y su medio de trabajo". Su objetivo es diseñar el entorno de trabajo para que se adapte al hombre y así mejorar el confort en el puesto de trabajo. Es considerada también una ciencia multidisciplinaria que utiliza otras ciencias como la medicina del trabajo, la fisiología, la sociología y la antropometría.

En el ámbito de la medicina, debe ser entendida entonces, como la rama de que tiene por objeto promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño a su salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos contra los riesgos derivados de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su labor.

En la esfera de la fisiología del trabajo como ciencia que se ocupa de analizar y explicar las modificaciones y alteraciones que se presentan en el organismo humano por efecto del trabajo realizado, determina las capacidades máximas de los operarios para diversas actividades y el mayor rendimiento del organismo fundamentados científicamente.

En el campo de estudios de la psicología del trabajo abarca cuestiones tales como el tiempo de reacción, la memoria, el uso de la teoría de la información, el análisis de tareas, la naturaleza de las actividades, en concordancia con la capacidad mental de los trabajadores, el sentimiento de haber efectuado un buen trabajo, la persecución de que el trabajador es debidamente apreciado, las relaciones con colegas y superiores.

En cuanto a la sociología del trabajo, indaga la problemática de la adaptación del trabajo, manejando variables, tales como edad, grado de

instrucción, salario, habitación, ambiente familiar, transporte y trayectos, valiéndose de entrevistas, encuestas y observaciones.

En relación a la antropometría, estudia las proporciones y medidas de las distintas partes del cuerpo humano, como son la longitud de los brazos, el peso, la altura de los hombros, la estatura, la proporción entre la longitud de las piernas y la del tronco, teniendo en cuenta la diversidad de medidas individuales en torno al promedio; análisis, asimismo, el funcionamiento de las diversas palancas musculares e investiga las fuerzas que pueden aplicarse en función de la posición de diferentes grupos de músculos.

Los objetivos generales de la ergonomía se clasifican de la siguiente manera:

- Reducción de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Disminución de los costos por incapacidad de los trabajadores.
- Aumento de la producción.
- Mejoramiento de la calidad del trabajo.
- Disminución del ausentismo.
- Aplicación de las normas existentes.
- Disminución de la pérdida de materia prima.

Estos métodos por los cuales se obtienen los objetivos son:

- Apreciación de los riesgos en el puesto de trabajo.
- Identificación y cuantificación de las condiciones de riesgo en el puesto de trabajo.

- Recomendación de controles de ingeniería y administrativos para disminuir las condiciones identificadas de riesgos.
- Educación de los supervisores y trabajadores acerca de las condiciones de riesgo.

5. RIESGOS PSICOSOCIALES.

Los factores de riesgo psicosociales deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo, sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

Delimitación conceptual del estrés.

Hans Selye, uno de los autores más citados por los especialistas del tema, plantea la idea del "síndrome general de adaptación" para referirse al estrés, definiéndolo como "la respuesta no específica del organismo frente a toda demanda a la cual se encuentre sometido". En 1936 Selye utiliza el término inglés stress (que significa esfuerzo, tensión) para cualificar al conjunto de reacciones de adaptación que manifiesta el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas (como mantenernos vivos), o negativas si nuestra reacción demasiado intensa o prolongada en tiempo, resulta nociva para nuestra salud.

El estrés es entonces una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio, cuando éstas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo.

A nivel fisiológico, pueden implicar una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol; y a nivel comportamental pueden implicar incrementos en la conducta vinculadas con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas o mayor número de visitas al médico. Por el contrario un buen ajuste tendrá resultados positivos en relación al bienestar y de desarrollo personal. Esta primera

aproximación nos permite identificar tres factores importantes en la generación del estrés: 1) los recursos con los que cuentan las personas para hacerle frente a las demandas y requisiciones del medio, 2) la percepción de dichas demandas por parte del sujeto, 3) las demandas en sí mismas.

En este aspecto es necesario enfatizar que el estrés como tal es una fuerza que condiciona el comportamiento de cada persona, es el motor adaptativo para responder a las exigencias del entorno cuando éstas se perciben con continuidad en el tiempo y su intensidad y duración exceden el umbral de tolerancia de la persona, comienzan a ser dañinas para el estado de salud y calidad de vida del sujeto. Niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés; toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno.

El estrés, desde un enfoque psicológico debe ser entendido como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, es decir, que el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias de entorno entonces podemos hablar de "eustress o estrés positivo", no obstante, cuando el entorno que rodea una persona impone un número de respuestas para las cuales la persona no se encuentra en la capacidad o no posee las habilidades para enfrentar se convierte en un riesgo para la salud hablaremos de "distress o estrés de consecuencias negativas".

6.RIESGOS MECÁNICOS:

Los riesgos mecánicos se definen como aquellos riesgos que en caso de no ser controlados adecuadamente pueden producir lesiones corporales tales como corte, abrasiones, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos o proyectados, atrapamientos, aplastamientos, quemaduras, también se incluyen los riesgos de explosión derivables de accidentes vinculados a instalaciones a presión.

El riesgo mecánico puede producirse en toda operación que implique manipulación de herramientas manuales (motorizadas o no), maquinaria (p.ej.: fresadoras, lijadoras, tomos, taladros, prensas...), manipulación de vehículos, utilización de dispositivos de elevación (grúas, puentes grúa...)

Responsabilidad Subjetiva y Objetiva del Empleador:

La responsabilidad es uno de los conceptos jurídicos fundamentales. La palabra responsabilidad proviene del vocablo "responderé" que significa prometer, pagar.

Como antecedente de la responsabilidad civil encontramos la Ley del Talión y la Ley Aquilia. La primera, aun cuando muy básica, significó un avance ético importante ante la barbarie, la cual consideraba los principios de igualdad y de justicia (ojo por ojo, diente por diente, esclavo por esclavo, libre por libre); la segunda, tenía por objeto reprimir delitos, bajo el nombre *damnum injuria datum*, daños infligidos injustamente y ciertos hechos limitados legalmente. Además, se los delitos privados se consideraron como fuente de las obligaciones en general, y se caracterizaban porque no se aplicaba una pena pública, sino que la consecuencia de la infracción para el autor, se traducían en una indemnización.

Es importante señalar que la compensación por indemnización debe considerar que no sea un lucro o ventaja para el perjudicado, la víctima, ya que en caso contrario se trataría de un enriquecimiento injusto. Hay dos formas de aplicar la responsabilidad: por culpa, la cual da lugar a la responsabilidad subjetiva, o bien, cuando no es determinante la culpa, ya que es suficiente con que un hecho ilícito se realice, lo que da lugar a la responsabilidad objetiva o extracontractual.

La Responsabilidad Subjetiva: depende de la conducta de una persona o sujeto, de hacer o no hacer, es decir, de una conducta imprudente o negligente del empleador que, de perjudicar a un empleado, le obliga a indemnizarlo, por lo que

es responsable tanto civil como penalmente. La responsabilidad subjetiva, se funda exclusivamente en la culpa.

La responsabilidad subjetiva es considerada como un acto antijurídico, ya que proviene de un hecho o acto que es contrario y violatorio del ordenamiento legal, al ser generado por la intención, la imprudencia, la negligencia, la impericia, omisión, mala fe, abuso de derecho e inobservancia del texto normativo por parte de un agente, que en el caso en cuestión se trata del empleador o específicamente de las Sociedades Anónimas, es la culpabilidad como hecho generador del daño.

El hecho contrario a la ley es denominado hecho ilícito y debe poseer tres elementos básicos: el daño, la culpa y la relación de causalidad entre ambos; el Artículo 1196 del Código Civil Venezolano, establece la reparación del daño moral causado por el hecho ilícito de la siguiente forma: “la obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito”.

La ley no castiga la ocurrencia de un accidente de trabajo en sí, lo que castiga es la culpa que el patrono haya tenido en tal accidente. El artículo 116 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, afirma el presente enunciado de la siguiente manera: “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”.

En concordancia con el artículo precedente, se debe considerar el encabezado del Artículo 129 de la misma Ley:

con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización

en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal.

En este sentido y desde el punto de vista jurídico, la regla es que la conducta de una persona le es imputable a ella; a la responsabilidad proveniente de la conducta de esa persona, sea lícita o ilícita la conducta que manifieste, y se le llama subjetiva porque implica el elemento culpa.

Como excepción a dicha regla, se establece que la conducta de terceros también sea imputable a otras personas, a ésta se le llama responsabilidad aquiliana en razón del jurisconsulto romano que creó la fórmula; en esta figura el elemento culpa se encuentra desvanecido, porque se reconoce que la conducta que causó un daño, es ajena a quien resulta obligado, pero aun así, se estima que tiene una culpa por falta de cuidado en las personas que de él dependen y cuya conducta causara el daño, que a su vez, generara una obligación, no a quien lo cometió, sino a la persona de quien dependiera. Por ello, incurren en tal responsabilidad los padres respecto de sus hijos, los mentores respecto de sus pupilos dentro del recinto educativo, los hoteleros respecto de sus empleados, los patrones respecto de sus trabajadores y el Estado respecto de sus servidores.

Diversa excepción es la que resulta aun ante la ausencia de conducta, por el solo hecho de ser dueño de una cosa que por sí misma causa un daño. Aquí, no hay conducta y por lo mismo no hay culpa, por eso, a esta responsabilidad se le llama objetiva en ausencia del elemento subjetivo culpa.

Responsabilidad Objetiva:

La responsabilidad objetiva, llamada también responsabilidad sin culpa, cuya primera manifestación en la práctica fue regulada en las leyes de accidentes de trabajo, según las cuales el patrono responde por los daños físicos que reciben los trabajadores en la realización de sus labores o como consecuencia de ellas,

con entera independencia de que haya mediado culpa o negligencia y aun cuando se hayan producido por imprudencia o la culpa no grave de la propia víctima. Esta forma de responsabilidad objetiva es llamada también responsabilidad por el riesgo creado.

En la responsabilidad objetiva, el demandante no necesita probar la culpa, negligencia, imprudencia o impericia del patrono o empleador, que en el caso bajo análisis será la de la Sociedad Anónima, ya que se funda independientemente de la culpa, por lo que le corresponde al demandado demostrar que el daño se produjo por la conducta inexcusable de la víctima.

El legislador recoge la teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo creado, que prescinde del concepto de culpa en la conducta del agente que realiza el hecho o incurre en la omisión ilícita. De modo que basta que la persona haga uso de mecanismos, instrumentos o sustancias peligrosas por sí mismos, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas, para que esté obligada a responder del daño que cause, aunque no obre ilícitamente, y sólo queda relevado de pagar el daño, si acredita que se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima. Por otro lado, la carga de la prueba en la acción de daños y perjuicios corresponde a la víctima sólo en cuanto a la existencia del daño y el uso de mecanismos peligrosos por parte de la persona demandada; mientras que a ésta corresponde oponer como excepción y demostrar que el daño se produjo por culpa o negligencia de la víctima.

Asimismo, cuando ambas partes, actor y demandado, introducen concomitantemente el uso de mecanismos peligrosos por la velocidad que desarrollen, como es un vehículo, la carga de probar la culpa corresponde al demandado, puesto que quien resiente el daño y ejercita la acción está arrojando sobre su contraria la causación del daño.

Para que proceda la indemnización a causa del daño producido por el uso de instrumentos peligrosos, no se requiere la existencia de un delito y ni siquiera la

ejecución de un acto civilmente ilícito, pues lo único que debe probarse es que el daño existe, así como la relación de causa a efecto. Los elementos de la responsabilidad objetiva son: 1. Que se use un mecanismo peligroso. 2. Que se cause un daño. 3. Que haya una relación de causa a efecto entre el hecho y el daño, y 4. Que no exista culpa inexcusable de la víctima.

Ahora bien, la responsabilidad objetiva se sustenta en la Teoría del Riesgo Profesional, que es acogida por la Sala de Casación Social de nuestro Máximo Tribunal Supremo de Justicia desde el año 2000, (caso Hilados Flexión), en el cual se analiza la procedencia del daño moral en aquellos casos de que el patrono tenga responsabilidad objetiva.

Así bien, Colin y Capitant (1960) afirman que la teoría del Riesgo Profesional o Responsabilidad Objetiva, consiste en:

consiste en que el patrono de una empresa está obligado a pagar una indemnización, a cualquier obrero víctima de un accidente de trabajo o a sus representantes, sin que haya que investigar, en principio, si este accidente proviene, ya de culpa del patrono, ya de caso fortuito, ya inclusive de un hecho culpable del obrero. El accidente de trabajo es un riesgo de la profesión: amenaza a todos los que trabajan. No hay hombre prudente, por atento que sea, que pueda jactarse de escapar a él. No hay que buscar la causa que lo produce porque, en virtud de la costumbre profesional, los actos de negligencia de un patrono, y, sobre todo, los de un obrero, son inevitables y hasta excusables. Se considera, por lo tanto, el accidente como algo aleatorio unido al oficio. Este algo aleatorio pesará sobre la empresa misma; es ella la que produce el riesgo y es ella la que debe repararlo. El que hace trabajar por su cuenta, mediante salario debe sufrir las consecuencias de los riesgos inherentes a dicho trabajo, porque es él quien los origina, y, además, porque es él quien obtiene el principal beneficio del trabajo". (pp. 873 y 838).

De lo antes transcrito, puede observarse que se trata simplemente del riesgo profesional que la legislación laboral pone a cargo del patrono y a favor del trabajador, siendo importante destacar que la teoría del riesgo profesional, se basa en que el trabajador lesionado en su trabajo profesional debe ser indemnizado por aquél en cuyo provecho realizaba el trabajo.

Aunado a lo anterior, se demuestra entonces que el punto central de la teoría del riesgo profesional, es que el daño causado por un objeto debe ser reparado por su propietario, no porque el dueño haya incurrido en culpa, sino porque su cosa, su maquinaria ha creado un riesgo, sobre el cual debe responder, indemnizando al trabajador tanto por el daño material como por daño moral.

En todo caso, para que prospere esta reclamación, basta que se demuestre el acaecimiento del accidente del trabajo y la demostración del grado de discapacidad sobrevenida, que será determinada y certificada por el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales.

Cabe igualmente señalar, que La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tiene como objeto regular la parte preventiva de los riesgos laborales, según se expresa en su artículo 1º, y a tal fin dispone en su artículo 33, un grupo de sanciones patrimoniales, administrativas y penales para los casos en que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se produzca por la no corrección por parte del empleador, en el caso en concreto por las Sociedades Anónimas, de una condición insegura previamente advertida y conocida por el empleador.

Concretamente, en el caso de las sanciones patrimoniales dispone la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en los Parágrafos Primero, Segundo y Tercero del artículo 33, que el empleador debe indemnizar al trabajador por las incapacidades ocasionadas por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, o a sus parientes en caso de muerte del trabajador, cuando dichos infortunios se produzcan como consecuencia del incumplimiento de las normas de prevención, sabiendo el patrono que sus trabajadores corrían peligro en el desempeño de sus labores y no corrigió las situaciones riesgosas.

En este mismo orden de ideas, se puede afirmar que la sola notificación de riesgo, tanto para el manejo de las máquinas, como para la realización de sus funciones, no es suficiente para eximirse de una responsabilidad, ya que se debe

cumplir con la inducción suficiente, asimismo supervisar el estado físico de las máquinas y equipos, ya que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo establece que aunque se debe dar esa inducción, al mismo tiempo hay que decirle los riesgos que corre el trabajador en manejarlos y al mismo tiempo tener un plan de cómo evitarlos, aunado al mantenimiento normal que deben tener las empresas de los equipos, cuestión que no debe hacerse una única vez, debe hacerse de forma continua y sobre todo explicando al trabajador los riesgos que corre, por ejemplo, en el manejo de los vehículos, cómo prevenir con el cinturón de seguridad, carga máxima, manejo técnico de la carga y otros intrínsecos a la Ley y su reglamento, más aún, si son de alto riesgo y cómo evitarlos, para que así no concurren este tipo de accidentes. En este contexto, el propósito de la LOPCYMAT es la prevención, para de esta manera evitar a los trabajadores posibles daños a su salud.

Asimismo, el artículo 129 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, señala en relación a la Responsabilidad del empleador o de la empleadora

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal. De las acciones derivadas de lo regulado por este artículo conocerán los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo, con excepción de las responsabilidades penales a que hubiera lugar que serán juzgados por la jurisdicción competente en la materia. Con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las personas jurídicas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos precedentes, quienes ejerzan como representantes del empleador o de la empleadora, en caso de culpa, podrán ser imputados penalmente de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley...

Es en base a lo anterior, el empleador que no cumpla con las normas que rigen la materia o por inobservancia a las disposiciones legales, deberá indemnizar al trabajador como producto de su responsabilidad.

La Prevención de los riesgos laborales: Los siniestros laborales pueden deberse a condiciones medioambientales del centro de trabajo, condiciones físicas del trabajo, condiciones del puesto de trabajo y condiciones derivadas del sistema organizativo del trabajo, como ya fue explicado ut supra; en consecuencia cada riesgo laboral lleva conexo un plan preventivo para evitarlo o paliar su gravedad.

Un siniestro puede ocasionarse por ignorancia de los riesgos que se corren, por una actuación negligente, es decir, por no tomar las precauciones necesarias para ejecutar una tarea o por una actitud temeraria de rechazar los riesgos que están presentes en el área de trabajo.

Es por ello que al prevenir, pueden lograrse diversas ventajas dentro de las cuales cabe resaltar, la reducción de las tasas de ausentismo y reposos, ya sea por enfermedades y accidentes ocupacionales como los comunes; la mejora en el confort de los empleados, lo cual a su vez trae otros resultados como reducción de estrés, proactividad, empoderamiento, lealtad, identificación con la empresa y finalmente, mejora de la productividad; mayor orden y organización, a pesar de que una empresa no cuente con un sistema de gestión de calidad (por ejemplo, ISO 9001); las empresas multinacionales y PDVSA, en Venezuela exigen el cumplimiento de la LOPCYMAT, por lo cual, si la empresa ya tiene el programa de seguridad y salud en el trabajo y todo lo relativo a esta ley, las posibilidades de contratación aumentan. El cumplimiento de esta Ley es un requisito que se solicita en las empresa públicas junto con el Registro Nacional de Contratista; igualmente, el patrono históricamente es dueño de los medios de producción, por ende, es una responsabilidad histórica, moral y ética cuidar el medio de sustento de los empleados: su trabajo y finalmente la reducción de indemnizaciones y pagos de multas por infracciones cometidas por incumplimiento de la LOPCYMAT.

Concatenado con lo anteriormente expuesto, se observa del contenido de la LOPCYMAT, el deber de los empleadores de organizar un servicio propio o mancomunado de seguridad y salud en el trabajo, el cual posee entre sus funciones, el reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al INPSASEL, e investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y realizar el diagnóstico sobre las enfermedades ocupacionales padecidas por los trabajadores; pues todo empleador debe cumplir con una correcta gestión de seguridad y salud en el trabajo (Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Así mismo, al cumplir con la LOPCYMAT, y prevenir en base a la normativa allí contenida, no solo existen ventajas por parte del empleador sino que también existen para el trabajador, ya que tiene menos posibilidades de enfermarse o accidentarse, pues un individuo que se enferma y pide reposo, pierde su mayor recurso de interrelación con la sociedad: el trabajo; un individuo que se haya enfermado o lesionado en un centro de trabajo, probablemente reciba una indemnización producto de la responsabilidad del patrono. No obstante, difícilmente podrá conseguir empleo en otro centro de trabajo luego de discapacitarse. De manera que pierde su posibilidad más importante de interrelacionarse en la sociedad.

Definición de Términos

1. Ius Puniendi: corresponde al poder judicial el ejercicio exclusivo del mismo; entendiéndose por tal el referido a ilícitos definidos legalmente como penales (delitos y faltas), lo que requiere un proceso previo y la intervención del juez predeterminado por la Ley. A la Administración le corresponde únicamente la potestad de retribución de ilícitos definidos legalmente como infracciones administrativas, dicho ejercicio puede ser realizado directamente por la Administración y se traduce en la imposición de sanciones.

2. Potestad Sancionatoria de la Administración Pública: Es el poder de sancionar determinadas conductas que contraríen disposiciones de la Ley, es pues aquella por medio de la cual se ejerce el ius puniendi que se manifiesta en la represión de las infracciones y la imposición de las sanciones.

3. Responsabilidad: Para la Academia, deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otro, a consecuencia de delito, de una culpa o de otra causa legal. Considerada esa definición desde un punto de vista jurídico, incurre, a juicio de no pocos autores, en el error de confundir obligación con responsabilidad, cuando realmente se trata de cosas distintas y bien diferenciadas, prevaleciendo en la doctrina el criterio de que en la obligación se ofrecen dos elementos que son, por una parte, la deuda considerada como deber, y por otra, la responsabilidad. La primera lleva en sí misma una relación jurídica válida, aun cuando pueda no ser exigible coactivamente; mientras que la segunda representa la posibilidad de exigir al deudor el cumplimiento de su obligación. Por eso se ha dicho que la responsabilidad constituye un elemento agregado al solo efecto de garantizar el cumplimiento del deber.

4. Prevención: Preparación, disposición anticipada de lo necesario para un fin. Prácticas de las diligencias necesarias para evitar un riesgo.

5. Procedimiento Administrativo Sancionador: Es el mecanismo o vía que inexorablemente debe observar la autoridad administrativa para lograr determinar la ocurrencia de algún ilícito administrativo y, establecer así, las posibles responsabilidades e imponer, de ser el caso, las sanciones tanto a los particulares como a los funcionarios que han infringido las disposiciones administrativas.

6. Sanción Administrativa: Mal infligido por la Administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal. El contenido de estas sanciones puede afectar directamente el patrimonio del administrado, como es el caso de la

multa, o puede implicar la pérdida total o parcial de una ventaja, como es el caso de la revocación.

7. Infracciones: Transgresión, violación o quebrantamiento de alguna ley, pacto o tratado (Escriche). Toda persona es responsable de las infracciones que cometa, incurriendo en las penas respectivamente señaladas o en la obligación de resarcir los daños y perjuicios así ocasionados.

8. Medio Ambiente de Trabajo: Se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.

3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

9. Condiciones de Trabajo: Se entiende por condiciones de trabajo:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste.

10. Condiciones Inseguras e Insalubres: Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.

2. No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial.

3. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud.

4. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.

5. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

6. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras.

11. Conducción: La conducción es el fenómeno consistente en la propagación de calor entre dos cuerpos o partes de un mismo cuerpo a diferente temperatura

debido a la agitación térmica de las moléculas, no existiendo un desplazamiento real de éstas.

12. Convección: La convección es la transmisión de calor por movimiento real de las moléculas de una sustancia. Este fenómeno sólo podrá producirse en fluidos en los que por movimiento natural (diferencia de densidades) o circulación forzada (con la ayuda de ventiladores, bombas, etc.) puedan las partículas desplazarse transportando el calor sin interrumpir la continuidad física del cuerpo.

13. Radiación: es la transmisión de calor entre dos cuerpos los cuales, en un instante dado, tienen temperaturas distintas, sin que entre ellos exista contacto ni conexión por otro sólido conductor. Es una forma de emisión de ondas electromagnéticas (asociaciones de campos eléctricos y magnéticos que se propagan a la velocidad de la luz) que emana todo cuerpo que esté a mayor temperatura que el cero absoluto. El ejemplo perfecto de este fenómeno es el planeta Tierra. Los rayos solares atraviesan la atmósfera sin calentarla y se transforman en calor en el momento en que entran en contacto con la tierra.

14. Enfermedad Ocupacional: Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

15. Delegados de Prevención: 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.

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

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

17. Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo: Los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta Ley.

La exigencia de organización de estos Servicios se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores y trabajadoras ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa, entre otros.

Los requisitos para la constitución, funcionamiento, acreditación y control de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo serán establecidos mediante el Reglamento de esta Ley.

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.

meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

De igual forma, el presente estudio se encuentra enmarcado en un modelo cualitativo y orientado hacia un tipo de investigación documental la cual consiste en la recopilación y análisis de documentos escritos, disponibles en línea, almacenados en cualquier formato, así como también, cualquier otro material requerido de acuerdo al problema planteado en la investigación; al respecto la Universidad Santa María (USM) (2001), en las Normas para la presentación del Trabajo Especial de Grado define la Investigación Documental como aquella que "... se ocupa del estudio de problemas planteados a nivel teórico, la información requerida para abordarlos se encuentra básicamente en materiales impresos, audiovisuales y/o electrónicos" (p.41).

La definición anterior puede complementarse con lo sustentado por Mercado (2006), al indicar que:

La investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas e información. Dichos documentos o fuentes pueden ser libros, revistas, folletos, enciclopedias, directorios, actas, informes, anuarios, índices, catálogos de casas, editoriales, cintas magnetofónicas, películas, videocasetes, medios electrónicos videos conferencias, CD-ROM entre otros. (p.72)

De lo enunciado anteriormente, se evidencia que la investigación documental tiene la finalidad de analizar los datos que ya han sido recogidos en otros estudios anteriores relacionados con el mismo tema de la investigación. En correspondencia al diseño de la investigación es bibliográfico, se caracteriza por la selección, revisión y por supuesto la valorización de todo el material que se utiliza en el desarrollo del tema. En este sentido la Universidad Santa María (USM,

2001), señala que el diseño bibliográfico "... es básico de las investigaciones documentales, ya que a través de la revisión de material documental de manera sistemática, rigurosa y profunda se llega al análisis de diferentes fenómenos o la determinación de la relación entre variables" (p.44).

El planteamiento anterior infiere, que el diseño bibliográfico es entonces el más viable para realizar una investigación de tipo documental, del cual se puede obtener la más valiosa información concerniente al tema que se investiga. De él, se extraen valiosos constructos, que sin lugar a dudas ayudan plenamente a clarificar y analizar, todas aquellas variables que engloban el estudio. Al respecto, Pérez (2002) expresa que:

La investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento. (p. 18)

Asímismo, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1998) la investigación Documental, es el "... estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos". (p.6)

Este tipo de investigación documental se encuentra enfatizada desde el punto de vista argumentativo (exploratoria) e informativa (expositiva), debido a que se trata de dejar claro la potestad sancionatoria de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), frente a las sociedades anónimas, respecto a las notificaciones de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, lo cual puede considerarse como correcto o incorrecto, deseable o indeseable y que requiere solución. Igualmente en este aspecto se analizan las consecuencias y soluciones alternas, con fin de llegar a

una conclusión crítica, en base a una serie de preguntas, que puedan guiar la recolección de información significativa al desarrollo de la investigación, basada en lo encontrado en las fuentes; previa selección de la misma considerada relevante para la investigación.

Procedimiento

En este trabajo de tipo documental y diseño bibliográfico titulado: Potestad Sancionatoria de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), frente a las Sociedades Anónimas, Caso: Notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, permite distinguir y tener bien claros los conceptos que a juicio de Mercado (2006), se refieren a: (1) Fase: son diversos aspectos que representan un hecho. (2) Etapa: es el avance en desarrollo. (4) Paso: indica una distancia relativamente corta. En consecuencia estos son utilizados en el desarrollo de toda investigación.

A continuación se detallan: Revisión y selección del material bibliográfico y registro de la información, aplicándose como técnica la ficha de investigación, resumen y subrayado, que según las Técnicas de Documentación e Investigación de la Universidad Nacional Abierta (UNA, 2003), consiste en;

... un conjunto de procedimientos metodológicos para la recolección, de manera organizada, de los materiales necesarios para el desarrollo del tema que se ha planteado. Estos procedimientos están basados en la toma de notas a través de la Revisión y valoración del material seleccionado tomando en cuenta el grado de confiabilidad y validez de la información.

En estos lineamientos, el ordenamiento de los datos obtenidos de las fichas consiste en clasificar la información ubicando exactamente el dato en el lugar que le corresponde de acuerdo a su relación, relevancia y pertinencia al tema que se estudia.

El análisis e interpretación de los contenidos es la última fase del proceso de

investigación el cual corresponde a la obligación que tiene el investigador de dar a conocer sus hallazgos, es decir, comunicar todos los logros alcanzados en el desarrollo de la investigación.

En referencia a la fase de análisis e interpretación de contenidos, el mismo se hizo a través de los métodos Inductivo y deductivo. Al respecto Mercado (2006), expresa que "... Inducción: es un proceso lógico por medio del cual se pretende llegar a la idea general después de estudiar varios casos particulares. Deducción: Proceso lógico que parte de una idea general para establecer ideas particulares y concretas. (p. 47).

En base a estas consideraciones, la investigación se determina mediante un proceso aplicación de métodos científicos, para procurar obtener información relevante, fidedigna e imparcial, extender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento, en cada una de sus etapas y desarrollo.

En relación a la etimología de la palabra investigación, puede afirmarse que ésta viene del latín in-vestigium, que significa en pos de la huella; así pues, término verbal lleva en sí mismo el sentido de indagar sobre algo de lo que se necesita tener un vestigio o una huella. Se trata de buscar el sentido de las cosas, que en el caso particular, se describe como el sentido del proceso, determinado mediante varias vertientes de operaciones administrativas, en el contexto de clarificar el debe ser de la potestad sancionatoria con el objeto de que se satisfaga las acciones de los involucrados en el proceso (sociedades anónimas y trabajadores a su servicio), los cuales coexisten en un entorno y un contexto de seres y de circunstancias que van a permitir desarrollar el estudio.

El objeto de la autora se fundamenta en realizar el estudio para describir el tema de conocimiento, buscar información para dar respuestas satisfactorias a cuestionamientos sobre fenómenos, estudiar profundamente la situación real del problema a fin de obtener datos suficientes que permitan hacer ciertas

proyecciones, organizar el pensamiento expresado por diversos autores con relación al tema de estudio, y presentar opiniones personales o juicios de valor sobre la materia determinada. Igualmente el estudio podría considerarse un medio eficaz para adquirir conocimientos en contacto con las fuentes directas de información; y dará la oportunidad de participar activamente en trabajos creativos, que en alguna medida permitan sistematizar organizar y presentar debidamente los resultados de la investigación, ya que no debe ser improvisada, intuitiva, irreflexiva, ni precipitada.

Lograr lo anterior en el marco de esta investigación hace necesario la búsqueda de libros, revistas, folletos, archivológicas, bibliográficas, videográficas, audiográficas, hemerográficas, iconográficas y/o documentos en general, así como los sistemas de información tecnológico.

Una vez finalizadas todas estas etapas, el investigador se forma una idea general para llegar así, a la elaboración y redacción de sus propias recomendaciones y conclusiones.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Interpretación de los resultados

Las Sociedades Anónimas, poseen obligaciones respecto a la evaluación de riesgos y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y es en cumplimiento de ese deber de protección, que la Sociedad Anónima tiene que garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El empleador incuestionablemente debe proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales; así mismo, debe garantizar los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, ya que los mismos forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento de ese deber de protección, el empleador que en el caso en comento se trata de las Sociedades Anónimas, tiene que garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empleador realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, iniciando principalmente con la información por escrito a todos los trabajadores de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres a las cuales se encuentran expuestos.

Como consecuencia de lo anterior, la obligación legal de llevar a cabo la evaluación de riesgos compete de manera exclusiva al empleador, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, las obligaciones que tienen los trabajadores, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa.

En base a lo anterior, el empleador tiene que realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.; dicha evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo, pues en este caso deberá ser nuevamente informado por escrito el trabajador de las nuevas condiciones a las cuales se encuentra expuesto.

Conclusiones

En Venezuela la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, justifica su creación teniendo como causa fundamental la llamada tragedia o accidente de Tocoa, originado por un incendio en la planta de generación eléctrica "Ricardo Zuloaga" (hoy conocida como "Josefa Joaquina Sánchez"), propiedad de la Electricidad de Caracas, ubicada en el sector Arrecifes de la población de Tocoa del para entonces Departamento Vargas del Distrito Federal en Venezuela (hoy conocido como Estado Vargas).

Este desastre es catalogado como la peor tragedia jamás vivida en Venezuela; ya que allí fallecieron más de 160 personas, entre ellos 9 comunicadores sociales; así como bomberos y policías; al amanecer del día domingo 19 de diciembre de 1982, el barco petrolero "Murachí" (de la entonces empresa petrolera Lagoven, filial de PDVSA) se disponía a descargar 15.000 litros de fuel-oil, combustible necesario para activar la planta. No obstante, uno de los obreros se percató de que existía un punto sobrecalentado. Imprudentemente éste abrió la escotilla, lo cual originó la entrada de aire y por consiguiente el avivamiento de las llamas que alcanzaron el tanque N° 8 y esto ocasionó la primera explosión que desató una inmensa bola de fuego, la cual acabó con la vida de los obreros de guardia, inmediatamente, fue lanzada la alerta tanto a las autoridades competentes como a los medios de comunicación social (radio, prensa y televisión); los cuales se

apersonaron en el sitio del suceso para cubrir las incidencias, al mediodía, la situación se daba por controlada. Sin embargo, a las 12:45 p.m., debido al fenómeno de boil-over (acumulación de vapores calientes) se produce la segunda explosión. Fue el momento más trágico, ya que aquí es cuando hay mayor cantidad de víctimas fatales incluyendo policías, bomberos y comunicadores sociales que cubrían los acontecimientos, produciéndose en consecuencia, la imperiosa necesidad de la creación de la Ley que por medio de la prevención, protegiera la salud y seguridad de los trabajadores.

Ahora bien, en fecha 26 de julio de 2005, se produce la reforma de la LOPCYMAT, como consecuencia primordialmente, del accidente laboral ocurrido el día 18 de agosto del 2003, en la Procesadora Venezolana de Grasas Nacionales (Provegran), empresa que recicla desechos de mataderos (vísceras, y órganos internos), ubicada en la vía de las Tejerías estado Aragua, la cual es responsable de la muerte de nueve trabajadores. El accidente ocurrió cuando el día viernes 15 de agosto de 2003 en la tarde llega la materia prima de la empresa (que es desechos animales) y es almacenada en un espacio confinado, para el día lunes cuando llegan los trabajadores la materia prima se había solidificado, provocando se trancara la bomba de achique que retira los desechos líquidos que produce la materia prima.

El supervisor de la empresa al dañarse la bomba, envió a un obrero a retirar los desechos líquidos con un tobo y una cuerda, en el transcurso del proceso la cuerda que sostiene el tobo se rompe y el obrero es enviado a buscar el tobo dentro del espacio confinado donde se encuentra la materia prima, una vez que entra, al agacharse para recoger el tobo, el trabajador muere de manera instantánea al tener contacto con los gases tóxicos producidos por los desechos orgánicos de la materia prima.

Al ver que su compañero de trabajo no subía, varios compañeros del trabajador bajaron a buscarle muriendo de manera inmediata al igual que el primero por contacto con los gases pesados, así sucedió hasta que murieron nueve trabajadores en el hecho.

En base a lo anteriormente enunciado, se observa que los accidentes y enfermedades laborales no ocurren por mala suerte o imprudencia de los trabajadores, los accidentes ocurren por los tremendos índices de presión, la mala supervisión, el desconocimiento de las leyes o la ausencia de acatamiento por parte de los empleadores en cuanto al cumplimiento de la materia de salud y seguridad en el trabajo, asimismo la poca inversión por parte de los empleadores en la referida materia; por lo que la Ley debe ser observada como una herramienta de apoyo mediante la cual tanto trabajadores como empleadores al tener conocimiento de la misma podrán, defender tanto sus derechos como sus obligaciones y contrarrestar el menoscabo de sus derechos en seguridad y salud laboral.

Ahora bien, con relación a los riesgos, resulta pertinente recordar que los mismos se constituyen como todos aquellos aspectos del trabajo que ostentan la potencialidad de causarle algún daño al trabajador, por lo que surge de esta manera la Prevención de Riesgos Laborales, la cual es la suma de acciones y medidas que tiene por objeto prevenir, eliminar o minimizar los riesgos que están o pueden estar presentes en la actividad laboral, a través de esta se busca promover la salud y la seguridad de todos los trabajadores a través de la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados directamente con un proceso de producción y es encargada de fomentar el desarrollo de medidas y actividades necesarias para prevenir los riesgos que devengan de la realización de cualquier tipo de tarea.

Además de lo anterior, se debe enfatizar en que los riesgos laborales pueden ser muy variados y de muy distinta índole, entre ellos los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, dentro de los cuales se pueden mencionar a groso modo algunos ejemplos como los atrapamientos, cortes, quemaduras, intoxicaciones, enfermedades, electrocuciones, golpes, aplastamientos. En tal sentido, el deber del empleador de informar a los trabajadores por escrito de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, deberá contener de manera específica para el trabajador los riesgos asociados tanto a las condiciones a las cuales se encuentra expuesto, antes, durante y después del cumplimiento de su jornada de trabajo, como al producirse un cambio en el proceso laboral.

Con relación a la Responsabilidad de las Sociedades Anónimas, en cuanto al incumplimiento en la normativa en seguridad y salud en el trabajo, observamos que existe una Responsabilidad Subjetiva, la cual en el caso bajo análisis depende de la conducta del empleador de hacer o no hacer, o de una conducta imprudente o negligente del empleador que, de perjudicar a un trabajador, le obliga a indemnizarlo, por lo que es responsable tanto civil como penalmente; y en relación a la Responsabilidad Objetiva existirá en el momento en que el empleador responde por los daños que reciben los trabajadores en la realización de sus labores o como consecuencia de ellas, con entera independencia de que haya mediado culpa o negligencia por parte del referido empleador y aun cuando se hayan producido por imprudencia o la culpa no grave de la propia víctima.

Igualmente, en relación a la potestad sancionadora de la LOPCYMAT, frente a las Sociedades Anónimas, en el caso de la no información de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, la misma se encuentra contenida en la infracción administrativa contenida en el artículo 119 numeral 22 de la Ley, incurriendo el empleador en dicha infracción por el quebrantamiento de

la ley, iniciándose en consecuencia, el Procedimiento Administrativo Sancionatorio que se rige por la Unidad de Sanción adscrita a en el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

RECOMENDACIONES

En base al estudio de las condiciones inseguras o insalubres a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores, se deduce que la mayoría de los accidentes laborales que se reportan son por desconocimiento de los trabajadores, es por ello que las notificaciones de riesgo adicional a ser específicas por cada cargo deben incluir, la identificación de agentes o posibles causas o agentes inseguros, consecuencias ante un posible accidente, medidas de prevención, equipos de protección.

Sin embargo, todo trabajador debe conocer y ser adiestrado de manera continua sobre los riesgos a los cuales se encuentra expuesto, así como también le sean entregados los equipos de protección personal necesarios para cada actividad; así mismo, dicha información no pueden ser considerados como documentos estáticos sino documentos dinámicos que deben variar y ser actualizados cada vez que sean modificados los procesos, se incluya una nueva actividad, una compra de una nueva maquinaria, entre otros.

Se recomienda en consecuencia, que la información de las mismas debe ser específica por cada cargo y el empleador (Sociedad Anónima), debe garantizar resguardo de los mismos (Expedientes de los trabajadores), ante cualquier accidente o eventualidad que se presente durante el desempeño de las actividades, y no basta que los empleadores cumplan solo con generar el documento, si no también que inviertan tiempo y esfuerzo en concientizar y adiestrar al personal en que la seguridad no es solo identificar riesgos, señalar, entregar y utilizar los equipos de protección, la prevención esta en cada trabajador

y empleador, y de ser continua se reducirán considerablemente la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS

Alvarez F, (2007). **Salud Ocupacional**. ECOE Ediciones.

García, E; Marzo (2011). **Efectividad de un Programa en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Pymes del Municipio San Cristóbal Del Estado Táchira**. Trabajo presentado ante la Universidad Católica del Táchira para optar al título de Especialista en Derecho Laboral.

González, M; Abril, J (2009). **Condiciones de Salud y Trabajo en la Mina de Carbón El Samán, Municipio de Sardinata (Norte de Santander), Julio de Septiembre de 2009**. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia. www.javeriana.edu.co

Guaramata, Y (2009). **Evaluación de Riesgos Laborales presentes en las áreas de trabajo de la Delegación de Desarrollo Estudiantil (DDE) en la Universidad de Oriente**. Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente para optar al título de Ingeniero Industrial. ri.biblioteca.udo.edu.ve

Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. (s/f). **Evaluación y prevención de riesgos**. Tomo I. Ediciones CEAC.

Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. (s/f). **Gestión de la Prevención**. Tomo II. Ediciones CEAC.

Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. (s/f). **Técnicas afines a la Prevención**. Tomo III. Ediciones CEAC.

Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. (s/f) **Cuestionario de Evaluación de Riesgos. Fichas de riesgos y medidas de protección**. Tomo IV. Ediciones CEAC.

Colin y Capitant. (1960). **Curso Elemental de Derecho Civil. Responsabilidad Objetiva y Subjetiva**. Tomo 3º, Editorial Reus, Madrid.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5453, Marzo 24 de 2000.

Enciclopedia Temática Venelibros. (1992) Tomo 3 Lengua y Literatura, Barcelona: Nauta.

Norma Venezolana de la Comisión Venezolana de Normas Industriales COVENIN 2270 (1995)

Henao, F. (2007). **Introducción a la Salud Ocupacional**. ECOE Ediciones.

Hernández Fernández Y Baptista. Véliz, Arnoldo Claret. (2007) **Cómo Hacer y Defender una Tesis**. 6ta edición. Caracas. Venezuela: Editorial Texto.

LEGIS. (2010). **Guía Práctica Seguridad y Salud Laboral**.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio de 2005

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. (2010). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. 4ta Edición.

Mendoza P. Luis E. (2006). **El Procedimiento Administrativo Sancionador Derivado de las Infracciones a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Caracas. Vadell hermanos editores.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).

Ossorio. M. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. República de Argentina.

Peña S. José (2005). **La Potestad Sancionatoria de la Administración Pública Venezolana**. Caracas/Venezuela. Colección de Estudios Jurídicos N° 10 Tribunal Supremo de Justicia.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo –RPLOPCYMAT- (Gaceta Oficial Número 38.596 del 03 de enero de 2007).

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Decreto Número 1.290 del 18 de diciembre de 1968, reformado parcialmente según Decreto Número 1.564 del 31 de diciembre de 1973).

Rondón de S., H., Sosa G. C., (1996). **Segundas Jornadas Internacionales de Derecho Administrativo**. Allan Randolph Brewer-Carias. Caracas.

Rojas H. Jesús David (2004). **Los Principios del Procedimiento Administrativo Sancionador como límites de la Potestad Administrativa Sancionatoria**. Caracas: Ediciones Paredes.

<http://www.prevencionderiesgoslaborales.com/riesgos-y-medidas-preventivas/>
hora: 8:45 a.m. 15/10/2012

<http://www.seguridadonline.com/modules/news/article.php?storyid=48> hora: 9:35
a.m. 15/10/2012

http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html hora 10:10 a.m. 15/10/2012

www.bdigital.ula.ve