



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

Elina del Rosario Márquez Morillo

Magíster en Derecho del Trabajo. Abogada. Seintes Consultores, S.A.

elinamarquez@hotmail.com

María Govea de Guerrero

Doctora en Derecho

mague@hotmail.com

RESUMEN

El propósito de la presente investigación consistió en difundir la cultura de la prevención en materia de higiene y seguridad ya que en la actualidad existe un gran número de trabajadores afectados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y otros que trabajan bajo el peligro y el riesgo constante de sufrir dichos siniestros. El objetivo esencial fue analizar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la legislación venezolana vigente y leyes especiales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia en materia de prevención. Se realizó una investigación cualitativa, clasificándose el estudio como una investigación documental, no experimental, empleando el análisis y revisión documental de la doctrina y la jurisprudencia como técnica de recolección de datos. El estudio arrojó como resultado que los trabajadores deben conocer las leyes y los convenios que los amparan y protegen, así como aquellas normas que les permitan exigir a sus patronos los derechos y las condiciones que merecen para el desarrollo de sus labores en ambientes cónsonos, seguros y con equipos apropiados a su anatomía; aunado al derecho de exigir protección, seguridad e higiene en las condiciones de trabajo; colocar en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo.

Palabras claves: Riesgos Laborales, Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales, Prevención, Doctrina Judicial del T. S. J.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

INTRODUCCIÓN

Desde siempre, el trabajo ha sido una obligación ineludible del hombre y ha constituido un motivo de malestar y enfermedad en potencia, cuando este no se ha adaptado al medio ambiente de trabajo. Por lo tanto, la adaptación del ser humano a los elementos que componen su actividad laboral es un requisito indispensable para conservar y mejorar su salud. Si esta adaptación es difícil o imposible, su salud por este hecho, será precaria o desembocará en alguna enfermedad o incapacidad.

Evidentemente en la legislación venezolana están presentes las normas que tipifican los requisitos idóneos para que el trabajador desempeñe su labor en condiciones que le permitan su desarrollo físico normal así como prestar suficiente protección a su salud y a su vida contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo cual radica desde 1923.

En este sentido, se obliga a los patronos a informar sobre muertes, lesiones, accidentes, que provocan que los trabajadores se ausenten del trabajo durante más de tres días y ciertos tipos de labores peligrosas y enfermedades laborales; de estas últimas se han efectuado infinidad de avances y estudios, con la finalidad que tanto el trabajador como el patrono convengan en el establecimiento de normas de higiene, protección y seguridad industrial, las cuales deben de ser respetadas por ambas partes.

Así mismo, se conoce que un alto porcentaje de los accidentes ocurren por actos inseguros de los trabajadores, muchos de estos actos inseguros se deben a la falta de formación en seguridad industrial, y otros se producen debido a condiciones físicas inseguras, las cuales no existirían si los gerentes, supervisores y técnicos encargados de la prevención de accidentes en el proceso productivo de la industria, tuviesen la capacitación necesaria para evaluar las condiciones físicas inseguras y actuar en consecuencia.

La problemática derivada de los riesgos profesionales ha dado lugar, al desarrollo de una serie de técnicas preventivas relacionadas con la patología específica del trabajo, entre las cuales se encuentran la higiene industrial (prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) que actúan fundamentalmente sobre el ambiente del lugar de trabajo.

Por lo cual, es importante destacar que hoy en día existen diversos e interesantes estudios ya orientados hacia la resolución de la inseguridad laboral



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

originada por la no óptima adaptación de los equipos de trabajo a las medidas antropométricas del ser humano y las pocas medidas de prevención existentes en las empresas o el no cumplimiento de estas, todo ello por la necesidad de lograr una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Sin embargo, en la actualidad las empresas venezolanas, no han podido alcanzar las metas establecidas en cuanto a prevención y seguridad, debido a múltiples factores, como lo son la falta de planificación en el presupuesto, la falta de planificación de las actividades a desarrollar, la no existencia de una selección de personal adecuado para laborar en un área determinada; así como la no existencia de mecanismos de control, supervisión, problemas de infraestructura y de mantenimiento.

Debido a la problemática antes expuesta sucintamente, es la decisión de indagar sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el ámbito laboral venezolano.

En los países desarrollados los aspectos de higiene, seguridad en el trabajo, la salud ocupacional, condiciones ambientales en las que el trabajador desempeña sus labores y la prevención, son aspectos importantes a considerar por las empresas, que allí radican, empresas que son concientes de la necesidad de lograr eficacia y productividad en la labor que ejecutan sus trabajadores.

Muchas veces al trabajador no se le informa sobre los diferentes tipos de riesgos o peligros a los que está expuesto; así como no se le entrega el equipo de protección apto a su anatomía y requerido para la realización de sus labores. Por ello, es necesario lograr mayor atención para contrarrestar las consecuencias que se derivan de los riesgos, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, los cuales se producen por desconocimiento o infracción de las normas contenidas en las leyes y reglamentos que regulan la materia.

Las necesidades de proteger a los trabajadores contra las causas de los riesgos laborales como accidente de trabajo y enfermedades profesionales, se relacionan entre otros aspectos con la adaptación de métodos, instrumentos y condiciones de trabajo, a la anatomía, la fisiología y la psicología del trabajador, aunado a la implantación de medidas preventivas que ayuden y protejan al trabajador en el desempeño de sus labores.

Así pues, en el trabajador no solamente van a influir las características del trabajo que ejecuta, sino también; el espacio físico en el cual labora, por ello,



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

arquitectos, ingenieros de producción y diseñadores de oficinas saben desde hace mucho tiempo que, factores como la temperatura, nivel de ruido y disposición física del lugar de trabajo, afectan al rendimiento.

Lo cual indica, que es difícil realizar un buen trabajo cuando el nivel de ruido es extraordinariamente alto, o que, la satisfacción del trabajo realizado será mayor, cuando el trabajador este mejor relacionado con los demás. En este sentido es necesario destacar que algunos de los estados patológicos contraídos por el trabajador con ocasión del trabajo, dependen de las condiciones ergonómicas, en que desempeñen su actividad laboral.

La ergonomía ha sido denominada como la actividad de carácter multidisciplinaria que tiene la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar con ello su eficacia, seguridad y confort en el lugar de trabajo. Drei (1984)

El artículo 561 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), consagra que los accidentes de trabajo son todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Será considerada igualmente como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenido en las mismas circunstancias. Las Normas Venezolanas COVENIN, definen a los accidentes como aquel suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de las siguientes consecuencias: lesiones personales, daños materiales y/o pérdidas económicas.

En este mismo orden de ideas, la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo (1986), establece la definición que el legislador plantea acerca de los accidentes de trabajo en el artículo 32, el cual tipifica:

“Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo, toda lesión



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias”

Es decir, que los accidentes de trabajo, son causados por un agente externo; lo que significa que proviene de la acción de un elemento extraño a la víctima, aunque la legislación del trabajo considera como accidente, toda lesión resultante de un esfuerzo violento ejecutado con ocasión del trabajo.

De igual manera importante es destacar que para ser considerado como accidente de trabajo, debe sobrevenir en el curso o con ocasión del trabajo, lo cual incluye como accidente de trabajo a los accidentes itinere; es decir, aquellos accidentes de tránsito o de cualquier naturaleza que padezcan los trabajadores durante la ida al lugar de trabajo o durante el regreso a casa.

Los artículos 571 al 574 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), tipifican los derechos que tienen los trabajadores en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, por las incapacidades totales o absolutas permanentes, temporales absolutas, las incapacidades parciales permanentes y las incapacidades parciales temporales. Determinando que en los casos en que de produzca la incapacidad absoluta y permanente, el trabajador lesionado, tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de dos (2) años. Y determina el artículo de la precitada ley, que dicha indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.

En cuanto a las incapacidades temporales absolutas, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización igual al salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Y que dicha indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año. Finalmente la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en su artículo 573 y 574 establecen que cuando la incapacidad sea parcial y permanente, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario y la reducción de la capacidad de ganancias causadas por el accidente.

Importante es destacar, el artículo 577 de la precitada ley, en virtud de que en el mismo, se determina, que las víctimas de un accidente de trabajo y enfermedad profesional tendrán derecho, a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, que sea necesaria, como consecuencia de tales infortunios. En caso de muerte, el patrono estará obligado a sufragar los gastos de entierro y la obligación de cubrir dichos gastos, no excederá de la cantidad equivalente a



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

cinco (5) salarios mínimos y no se descontará de las indemnizaciones que deban pagarse conforme a los artículos anteriormente señalados.

Haciendo la salvedad que en el artículo 578, se establece que cuando los patronos responsables de los accidentes o enfermedades profesionales tengan hospitales, clínicas o establecimientos análogos, declarados suficientes por el Ministerio del ramo de la salud para prestar la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica al que se refiere el artículo 577, tendrán la obligación de prestar la asistencia que fuese necesaria a dichos trabajadores en sus establecimientos, y las víctimas, no podrán pretender que les sea prestada en otra parte.

Estableciéndose en el artículo 579, que los patronos quedan exentos de responsabilidad alguna por lo que respecta a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, cuando, la víctima del accidente de trabajo y/o enfermedad profesional se negasen reiteradamente a someterse a las disposiciones, regímenes y tratamientos que indiquen los facultativos que presten la asistencia médica debida. Finalmente, en esta Ley del trabajo en su artículo 584, determina que cuando el trabajador, como consecuencia del accidente o enfermedad, no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero sí otro cualquiera, el patrono está obligado a proporcionárselo, si fuere posible, y con este objeto está facultado para hacer los traslados de personal que sean necesarios.

Por lo antes reseñado, importante es destacar que todo accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, inflige sufrimiento al trabajador, muchos preocupan y sobre todo si estos ocasionan una incapacidad permanente, además que constituyen una pérdida de tiempo y de dinero, tanto para el empleador como para el trabajador

Muchos doctrinistas de la materia, y en específico Villasmil (2000), señalan que la definición de enfermedad profesional, que es la misma que se encuentra en el artículo 562 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), es suficientemente completa, puesto que abarca a los agentes o factores causales, incluyendo las condiciones ergonómicas o meteorológicas, los factores psicológicos o emocionales.

Ferrari (2000), define las enfermedades profesionales, como aquellas que se adquieren después de un proceso más o menos largo, como consecuencia de verse el trabajador obligado a prestar sus servicios en ambientes malsanos o tóxicos. Mientras que la Ley Orgánica del Trabajo (1997) en su título VII, artículo 562 define a la enfermedad profesional como:



UNIVERSIDAD

Rafael Belloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

“Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al ambiente en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y el que puede ser originado por la acción de agentes físicos, químicos y biológicos, condiciones ergonómicas o meteorológicas. Factores psicológicos y emocionales, que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicas temporales o permanentes. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución especial podrá ampliar esta enumeración.”

De igual manera la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente del Trabajo (1986), en su capítulo VIII el cual se titula de las enfermedades y accidentes profesionales, tipifica en su artículo 28 una definición de enfermedades profesionales:

“Se entiende por enfermedades profesionales, a los efectos de esta Ley, los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicas, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo que señale la reglamentación de la presente Ley, y en lo sucesivo se añadieren al ser aprobada su inclusión por el organismo competente”

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo, tipifica como enfermedades profesionales, la patología producida por la acción lenta, repetida y duradera de un agente físico, químico, biológico o ergonómico, ejercido por el desarrollo de una enfermedad determinada. La enfermedad profesional se adquiere en el ejercicio de un trabajo determinado con exposición a factores de riesgos, los cuales producen alteraciones del estado de salud; causando gradual incapacidad o muerte, dependiendo de la magnitud del riesgo.

Con lo cual se evidencia que las enfermedades profesionales son estados patológicos, de una afección en la salud corporal o psíquica del trabajador, la cual es causada por la acción sobre el organismo del empleado, de los elementos físicos, químicos o biológicos, utilizados en el trabajo o por las condiciones ambientales o climáticas; o por factores psicológicos o emocionales vinculados con el trabajo.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Siendo causadas además, por la forma en que se deba prestar el servicio; por las materias primas o productos que se manipulen en ciertas industrias o en ciertas tareas, las cuales son particularmente perniciosas o nocivas para la salud del hombre; indicando además que las enfermedades profesionales pueden aparecer en forma rápida o aguda, las cuales generalmente se ocasionan por accidentes de trabajo y posteriormente se desarrolla una enfermedad profesional, o pueden aparecer a largo plazo que son las enfermedades tipificadas como, crónicas.

Ahora bien, la prevención de los riesgos laborales y la seguridad integral, son procesos que de acuerdo a los planteamientos de Bestraten y Romero (2000), deben integrarse a la gestión de toda organización respetuosa de las crecientes demandas de la sociedad actual y de los esquemas de las nuevas realidades en lo que respecta a teorías organizacionales, caracterizadas por la búsqueda de productividad con bienestar del personal laboral y no de la explotación del hombre. Druker (1994).

Por otra parte, Benavides y colaboradores (2000), señalan que la gestión de prevención, es un conjunto de actividades dirigidas a proteger a la salud de los trabajadores; indican que el instrumento central de la gestión es el plan de prevención integrado por una serie de fases, las cuales deben cumplirse de forma consecutiva y repetirse cíclicamente.

Evidentemente la prevención, es considerada como la acción contra los riesgos del trabajo cuya importancia se justifica sin más que mencionar los valores que amparan la salud, la integridad corporal del trabajador y la continuidad productora para la comunidad, lo cual se enmarca en tres esferas, como es el lugar de trabajo, la actividad que se cumple y el trabajador que la lleva a término.

Sin embargo los infortunios en general y en particular los del trabajo, son evitables en gran medida cuando los riesgos se conocen, por lo cual, la conducta del trabajador durante el desempeño de sus tareas y los dispositivos del establecimiento en donde se desenvuelven, deben de adecuarse para eliminar en lo factible los peligros comunes, con elementos de seguridad, revisión de equipos e instalaciones, así como los medios pertinentes para cesar en el movimiento los mecanismos o cortar la corriente cuando se produzca un siniestro.

En efecto, la gerencia es quien debe de asumir la responsabilidad total en cuanto a materia de prevención se refiere; proporcionando políticas adecuadas,



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

práctica de inspecciones periódicas por el ordenamiento formal del trabajo en cada sector de la empresa, con el propósito de identificar las posibles fuentes de accidentes y las áreas que se van considerando como de mayor cuidado.

Entre las normas que regulan la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las normas que regulan las condiciones y medio ambiente de trabajo en la que los trabajadores deben de prestar sus servicios se encuentran las que a continuación se mencionan.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999)

El Legislador consideró conveniente establecer las condiciones en las que el trabajador debe prestar sus servicios y así lo especifica en el Título III, denominado De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes; Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias; artículo 87: el cual tipifica:

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores 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.”

En el mismo orden de ideas el legislador en el artículo 89, establece la protección oficial al trabajo, resaltando que el constituyente venezolano otorgó tanto la libertad del trabajo como la protección del mismo, con el fin de mejorar las condiciones en las cuales se ejecutan y desarrollan las actividades de los trabajadores; pasando de ser un hecho aislado a un hecho social; extendiéndose la visión del legislador más allá de la mera actividad individual para invadir el campo de lo social.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

Por ello la necesidad de que el estado ponga en funcionamiento mecanismos tendentes a facilitar el acceso al trabajo a todas las personas, y que dichos trabajos, les permitan a los trabajadores, conseguir los recursos necesarios para lograr la subsistencia de ellos y la de su familia; así como garantizar condiciones de higiene, seguridad y ambientes de trabajo adecuados y aptos para el desarrollo de sus actividades.

Evidentemente, se considera conveniente concatenar los artículos 87 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), con el artículo 84, por cuanto este último trata sobre la protección de la salud y el derecho que tiene cada individuo de gozar de establecimientos y mecanismos estatales que le permitan ejercerlo.

Artículos en los cuales se destaca que todo empleado tiene derecho a trabajar en condiciones que le permitan y estimulen el desarrollo de su personalidad específica, a ser protegido contra las amenazas, peligros o modificaciones de esa relación. Importante es resaltar que la seguridad en el trabajo es primordial para la ejecución de la labor por parte del trabajador y que el patrono debe garantizar esas condiciones óptimas, caso contrario el Estado a través de las instituciones que crea, deberá de actuar, para que se cumplan con los requisitos de protección, higiene y seguridad en el ambiente de trabajo.

Es por ello que toda labor debe de ser realizada en condiciones ambientales adecuadas, toda empresa que tenga bajo su cargo la disposición de un grupo de personas para desempeñar una labor debe cumplir con una serie de requisitos para que dicho personal goce de higiene, seguridad y protección. Así el artículo 83 de esta Constitución especifica que el Estado debe de responder en materia de salud.

Estas disposiciones en conjunto con otras contenidas en varios artículos de la Carta Fundamental son normas programáticas que constituyen mandato legal y que funcionan como la base de consideraciones más amplias previstas en Leyes Especiales como la Ley Orgánica del Trabajo (1997), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986), y Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2002)

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

En 1928 se promulgó en Venezuela la primera Ley de Trabajo y en la misma se destinó un capítulo para regular lo relacionado a los accidentes de trabajo;



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

dicha ley y su reglamento no tuvieron ninguna aplicación en la práctica, siendo desconocidos por abogados y especialistas de la época.

En 1936 se promulgó una nueva Ley de Trabajo, donde se aplicaron disposiciones sobre los accidentes de trabajo y se transforma en norma legal el concepto de enfermedad profesional; abriendo paso a la creación de jurisprudencia en relación a los riesgos y condiciones laborales.

En 1976 en Gaceta Oficial Nº 31004 aparece promulgada la Ley del Ambiente, que establece los principios rectores para la conservación del ambiente en beneficio de la calidad de la vida, a grandes rasgos esta es la sucesiva y dispersa base jurídica sobre la que ha descansado el control estatal en materia de riesgos laborales.

Importante es destacar que en la actualidad la Ley Orgánica del Trabajo vigente prevé disposiciones relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo, incluyendo en sus Capítulos Primero y Segundo los principios que habrán de regir los aspectos generales del trabajo, así como el deber y derecho al trabajo, el derecho a la protección de la vida y la salud, al descanso, al mejoramiento de las condiciones morales e intelectuales, a la protección del trabajo y a la libertad de trabajo; garantías constitucionales que son acogidas por el legislador del trabajo.

Así como también se destaca que la precitada ley regula en sus normas, las disposiciones mínimas de higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo que el patrono debe de ofrecer a sus trabajadores para que presten sus servicios en condiciones adecuadas para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

La Ley del Trabajo de 1936 preveía normas aplicables a la situación sui generis vivida en ese momento en Venezuela, donde prevalecían las empresas petroleras y mineras; por lo que la Ley del Trabajo incorpora un articulado que hace mención a la ley específica de la materia como lo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. En este marco de argumentación legal, se puede concluir que el patrono está obligado a prevenir los riesgos en el trabajo, a ofrecer entrenamiento para prevenirlos y ofrecer formación sobre las consecuencias que acarrear los mismos.

Así como también deben garantizar la seguridad e integridad, tanto física como mental y moral de sus trabajadores, mientras se encuentren en el ambiente de trabajo donde desempeñen sus funciones en el lugar que les ha sido señalado



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

para recibir las órdenes e instrucciones, e incluso en los medios de transporte que facilita el mismo empleador para ayudar en la movilización del personal.

Estas disposiciones constituyen un deber general de previsión, no sólo para los patronos sino también para los trabajadores quienes están obligados a atender las normas sobre prevención, higiene y seguridad impuestas por los patronos como tales en las empresas donde ejecutan sus labores; usar y mantener en buen estado los implementos de seguridad personal, las maquinas y atender cualesquiera otras circunstancias que contribuyen al mantenimiento de las condiciones óptimas para el desempeño de las labores.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Se trata de una ley de naturaleza plural o mixta, que desde un punto de vista estrictamente constitucional, tiene carácter orgánico, pero permite un gran poder reglamentario. Sin embargo, a pesar de su carácter orgánico, sus disposiciones no derogan las normas pertinentes de la Ley del Trabajo y del Código Civil, en materia de indemnizaciones por causa de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, sino que se adicionan a ellas. Este conjunto de normas, deberes y obligaciones deben ser acatados tanto por patronos como trabajadores con la finalidad de proveer un medio ambiente de trabajo óptimo y adecuado para la ejecución de las labores.

En tal sentido, los empleadores o patronos quedan sujetos a una responsabilidad específica por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se generen a causa de la conducta omisiva de las normas legales que deben estar presentes en las empresas, así como de las normas relativas a la protección de seguridad, salud, bienestar en el trabajador; de igual manera de las condiciones ergonómicas que deben de contener los espacios en los cuales los trabajadores desempeñen sus actividades.

En su artículo primero tipifica su objetivo, el cual consiste en “Garantizar a los trabajadores, ya sean permanente u ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales”.

En su artículo 6 se exige para proteger a los trabajadores que el trabajo debe desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores, por lo que las empresas o establecimientos industriales deben



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

prestar toda la protección y seguridad a la salud y la vida de los trabajadores contra todos los riesgos del trabajo.

Así como, garantizar el auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo, entre otras exigencias y establece en su parágrafo primero que ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, entre otros, sin ser advertido de los daños que pueda causar a su salud, so pena de incurrir en responsabilidades penales por intencionalidad de los riesgos que corre el trabajador.

En el artículo 19 se prevé las obligaciones de los empleadores, entre las más importantes se pueden resaltar; las garantías a los trabajadores de condiciones de prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo; denunciar al Instituto de prevención, salud y seguridad laboral, obligatoriamente los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otras condiciones patológicas que ocurran dentro del ámbito laboral; instruir a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales; así como organizar y mantener los servicios médicos.

También entran como obligaciones de los empleadores, el incorporarse activamente a los Comités de Higiene y Seguridad establecidos por la precitada ley; oír los planteamientos de los trabajadores y tomar por escrito las denuncias que estos formulen en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo. El patrono debe de tomar las medidas pertinentes y en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta ley. Y finalmente, los patronos deberán colocar en carteles, por trimestres sucesivos, en sitios visibles de la empresa, los riesgos e índices de accidentes y enfermedades profesionales acaecidos en dichos lapsos.

Igualmente, el artículo 20 prevé las obligaciones que tiene los trabajadores y entre estas se encuentran, el informar a su superior de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenace su integridad física o la salud de los demás trabajadores; usar, reclamar, aceptar y mantener en buen estado los implementos de seguridad personal, así como, reportar si los mismos son deteriorados, perdidos o se encuentren vencidos.

Así mismo, el mencionado artículo, establece en sus ordinales la obligación por parte del trabajador de cuidar todas las instalaciones y hacer buen uso de ellas; aceptar las instrucciones, advertencias y las enseñanzas que se les brinda en referencia a la seguridad y la higiene industrial; de igual manera es obligación



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

del trabajador respetar las normas que se establecen y se fijan en los diversos sitios de trabajo, en materia de salud y seguridad.

El capítulo VII referente a la higiene y seguridad laborales comprende los artículos 21 al 27, en los cuales se establecen que los puestos o medios de trabajo deben de ser contruidos, concebidos o diseñados, con una estricta sujeción de las normas de higiene y seguridad laboral, y que los empleadores debe de someter a la aprobación del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, dichos cambios o modificaciones que se hagan en los puestos de trabajo, para que tales cambios contribuyan a hacer menos penoso o riesgoso el trabajo.

En este capítulo se determinan normas que plantean, que es de observancia obligatoria por parte de empresas y centros de trabajo, las normas técnicas de ingeniería y arquitectura relacionadas con la higiene industrial, la ergonomía y el saneamiento básico, conducente al mantenimiento de los riesgos laborales por debajo de los umbrales de daños establecidos.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El 30 de Diciembre de 2002, entró en vigencia la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, el Estado, por medio de este sistema de seguridad social, garantizará, la protección adecuada a las personas, frente a las diversas contingencias, resaltando que es este, el rector y administrador de todos los subsistemas. Y que este sistema de seguridad social es público.

Cuando se creó el instrumento el parlamento organizó seis regímenes prestacionales, entre los cuales se encuentran, el régimen prestacional de salud y el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, así como, el de vivienda y habitad, adulto al mayor y pensiones.

En el caso a investigar, importan el régimen prestacional de empleo y el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, establecidos en la Ley en sus artículos 81 y 94. El régimen prestacional de empleo, tiene por objeto garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante las contingencias de la perdida involuntaria del empleo y desempleo, mediante las prestaciones dinerarias y no dinerarias y también a través de políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la facilitación de la capacitación para la inserción al mercado de trabajo.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Dicho régimen se aplicará a la fuerza de trabajo, ante la pérdida involuntaria del empleo, en situación de desempleo y con discapacidad, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. La ley que regule el régimen prestacional de empleo, establecerá los mecanismos, modalidades, condiciones, términos, cobertura y demás requisitos para la prestación de los servicios.

El financiamiento de dicho régimen estará integrado por: los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias del sistema de seguridad social, los remanentes netos de capital de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley que regule el régimen prestacional de empleo.

Con respecto al régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, se creó en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Así como del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales.

Cabe resaltar que este régimen, garantiza las prestaciones contempladas allí, a los trabajadores dependientes afiliados al sistema de seguridad social, a los efectos de la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, la prevención de las enfermedades y accidentes ocupacionales y otras materias compatibles, así como en la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, ampara a todos los trabajadores.

REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Reglamento número 1.290 decretado por el entonces Presidente Raúl Leoni, el 18 de Diciembre de 1968 y reformado por el Presidente Rafael Caldera,



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

mediante decreto 1.564 de fecha 31 de diciembre de 1973, texto normativo, altamente técnico y con un total de 868 artículos.

En el cual se establecen normas de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores en materia de condiciones de higiene y seguridad industrial, destacando que en el artículo dos de la precitada ley, se establece que los patronos están en la obligación de hacer del conocimiento de los trabajadores, los riesgos específicos de accidentes de trabajo a los cuales puedan estar expuestos y las medidas de prevención a utilizar.

Así mismo, se establece que todo trabajador debe hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad, los equipos personales de protección; e igualmente colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar de trabajo. De igual manera se indica, que en los trabajos que se requieran esfuerzos musculares considerables, no podrán emplearse trabajadores que padezcan de hernias, adquiridas o congénitas y por lo que, los trabajadores deberán ser sometidos a reconocimiento médico previo al empleo.

En el capítulo III referido a la higiene en los sitios, locales y centros de trabajo específicamente en el artículo 84, se establece que toda empresa, establecimiento o lugar de trabajo, estará provisto de agua fresca y potable en cantidad suficiente para el uso de los trabajadores, igualmente, determina la cantidad de servicio sanitarios para los centros de trabajo, especificando el espacio mínimo que deben de ocupar.

Igualmente el precitado reglamento, establece normas que regulan lo concerniente a la ventilación, iluminación; destacando que los patronos, deberán tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan iluminación natural o artificial en cantidad y calidad suficientes, a fin de que los trabajadores realicen sus labores con la mayor seguridad posible y sin peligro a su vida.

Del mismo modo, regula lo concerniente a los ruidos y vibraciones, así como la temperatura y humedad que debe de ser regulados en los ambientes de trabajo, destacando la importancia de eliminar o limitar los ruidos y las vibraciones, para que no puedan ocasionar trastornos físicos o mentales a la salud de los trabajadores; y que las condiciones de humedad y temperatura sean las mas idóneas, para que permitan la ejecución de las labores, sin perjuicio a la



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

salud de los mismos, destacando que todos los trabajadores deberán de estar protegidos contra las radiaciones dañinas de cualquier fuente de calor.

En lo concerniente a las herramientas de mano deberán ser de buena calidad y mantenidas en buenas condiciones, estando los patronos en la obligación de proveer a sus trabajadores de herramientas adecuadas para cualquier tipo de trabajo y darle entrenamientos e instrucción para su uso en forma correcta. De igual manera se establece que las herramientas deberán someterse a revisión periódica reparando las defectuosas o sustituyéndolas, especificando, que todas las herramientas, tendrán un lugar apropiado para ser guardadas.

En el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, se determina una sección a la protección radiológica en el interior de los establecimientos en el que existan fuentes de radiación, indicando que se establecerán adecuadas vigilancias a fin de garantizar el control de los trabajadores que profesional o accidentalmente, estén expuesto a la radiación, así como también, se organizará un sistema de servicios médicos para el tratamiento de los accidentados, sometiendo a los trabajadores a exámenes semestrales como mínimo y sus resultados se incorporarán al registro de cada trabajador con copias a las autoridades competentes.

LA ERGONOMÍA EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Su origen aplicado al campo laboral e industrial se remonta a 1949 cuando Murrel en Inglaterra, creó el término "ergonomía", acuñado de las raíces griegas ergon: trabajo y nomos: ley, reglas. Se trata de una actividad de carácter multidisciplinar que se encarga del estudio de la conducta y las actividades de las personas, con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar su eficacia, seguridad y confort.

Con esta denominación se agruparon conocimientos médicos, psicológicos, técnicos, fisiológicos, industriales y militares, tendientes al estudio del hombre en su ambiente laboral.

Se define también, como una disciplina científica que se encarga del estudio integralmente del hombre(al grupo de hombres) en las condiciones concretas de su actividad relacionada con el empleo de las máquinas (medios técnicos). En



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

otras palabras, es una disciplina de diseño, puesto que su tarea es elaborar los métodos para tener en cuenta los factores humanos al modernizar la técnica y la tecnología existentes y crear otras nuevas, así como la de organizar las condiciones de trabajo (actividad) correspondientes. Zinchenco, y Munipov, (1985)

Según Drei (1984), la ergonomía, considera al hombre en toda su aceptación es decir; psicología, fisiología, patología y sociología; busca así un mejor rendimiento del trabajador como parte del sistema, crea situaciones mínimas de errores, proporciona como consecuencia mayor satisfacción en el trabajo, mejora la prevención de accidentes y condiciona al sujeto a una mejor higiene física y mental; acotando que constituye un elemento importante en el estudio ergonómico, los estereotipos o normas que regulan el comportamiento humano con respecto a la seguridad.

Por lo contrario, en otro ámbito de ideas la ergonomía es considerada incluso como una tecnología de las comunicaciones en los sistemas hombres-máquinas. Definiendo la tecnología como la práctica, descripción y terminología de las ciencias aplicadas, que consideran en su totalidad o en ciertos aspectos, poseen un valor comercial. Montmollin (1971).

Evidentemente para que el trabajo sea más cómodo, más fácil de realizar y para prevenir las lesiones o enfermedades ocupacionales que pueden llegar a ser muy dolorosas e incluso invalidantes para el trabajador, la ergonomía utiliza principios que se refieren específicamente al diseño, y al confort.

Por ello Escalante (1997), indica en principio, que el confort no es definible, sino que es un punto de conciencia entre una técnica en concreto y un hombre en concreto, advirtiendo que las necesidades y aptitudes son diferentes en cada hombre; por lo que es necesario que la técnica sea capaz de dar soluciones en cada caso.

Y por último señala que el confort en el trabajo es una necesidad, evitando con ello el pensamiento en el cual la comodidad y el confort de los trabajadores son contrarios a la productividad; es decir que unas condiciones óptimas en el trabajo favorecen un buen funcionamiento.

De la misma manera Rodríguez (1999), considera que el objetivo principal de la ergonomía es la adaptación de las condiciones de trabajo al ser humano a objeto de mejorar la seguridad y el ambiente físico del trabajador, lograr la



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

armonía entre el factor humano laboral, el ambiente y las condiciones de trabajo; así como crear puestos de contenido más elevado, armonizar la carga física y psicológica del trabajador, reducir o modificar técnicamente el trabajo respectivo y mejorar la calidad del producto.

Además, aumentar la efectividad y eficiencia de las actividades relacionadas al trabajo, cambiar las cosas que la gente usa, el medio ambiente donde las usa, para con ello hacer que coincida con las limitaciones capacidades y necesidades de la gente para buscar la comodidad y/o confort, así como la eficiencia en la productividad. Incrementar cierto valor humano deseable que incluye la implementación de seguridad, reducción de fatiga y estrés, incremento de satisfacción por el trabajo y por último mejorar la calidad de vida.

Ahora bien, importante es resaltar el aporte de Cruz y García (1995), los cuales plantean que el objetivo de la ergonomía es dar las pautas que servirán al diseñador para optimizar el trabajo a ejecutar por el conjunto formado por el operario (hombre) artefacto (máquina).

Por lo cual es importante destacar, que cuando se adaptan los equipos, herramientas y ambientes de trabajo a las necesidades y características de quienes los realizan se efectúan las actividades laborales con mayor facilidad, evitando con ello riesgos de accidentes y lesiones, aumentando así la eficiencia del trabajo realizado, señalando una vez más que el planteamiento ergonómico consiste en tomar en consideración a los seres humanos en el diseño de objetos, medios de trabajo y el entorno, con el fin de acrecentar la eficacia funcional.

En este mismo orden de ideas, cabe destacar que los objetivos generales de la ergonomía son: impactar en la salud y confort de los trabajadores y así afectar positivamente en la productividad y calidad en los lugares de trabajo, el diseño de las herramientas, maquinarias e instalaciones (para lograr un equilibrio entre el trabajador y el puesto de trabajo).

Reducir accidentes y enfermedades ocupacionales, minimizar sus consecuencias, disminuyendo con ello el ausentismo de los trabajadores en los puestos de trabajo, con una estructuración en los métodos de trabajo (evitando con ello los trastornos emocionales que se puedan generar en el lugar de trabajo). Así como disminuir costos por incapacidad de los trabajadores, aplicar las normas existentes y por último disminuir la pérdida de materia prima.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

En lo referente a la protección de la salud, es fundamental acotar que la ergonomía busca reducir o evitar las enfermedades generadas por el trabajo. Así pues, se tiene que muchas de las enfermedades que aparecen en las personas de mayor edad, no son causa del envejecimiento del cuerpo, sino son las consecuencias de un sin número de posturas antinaturales, movimientos repetitivos o no adecuados, exposiciones a ruidos, vibraciones, gases, iluminación, etc., que con el transcurso del tiempo afectan al organismo.

Cabe destacar que para el logro de los objetivos que la ergonomía se plantea, se requiere la implementación de un programa ergonómico, el cual no es más que un método sistemático de prevenir, evaluar y manejar las alteraciones relacionadas con el sistema músculo-esquelético y entre los métodos que se utilizan para lograr los objetivos anteriormente mencionados se tiene en principio, el análisis del puesto de trabajo, para lo cual se revisa, analiza e identifica el trabajo a desempeñar en dicho puesto, si el trabajador puede presentar riesgos musculares y cuales pueden ser sus causas.

Además, la prevención y el control de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, cuyo objetivo es disminuir o eliminar los riesgos identificados en el puesto de trabajo, cambiando el trabajo, puesto, herramienta, equipo o ambiente. El manejo médico, que se refiere a la aplicación adecuada y efectiva de los recursos médicos para prevenir las alteraciones relacionadas con el sistema muscular o enfermedades laborales.

Así como también, el entrenamiento y educación, mediante la cual se facilita la instrucción a los administradores y trabajadores para entender y evitar los riesgos potenciales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sus causas, síntomas, prevención y tratamiento. Y por último la implementación de controles de ingeniería y controles administrativos para disminuir las condiciones identificadas como riesgo o la magnitud de los factores de riesgo.

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR VENEZUELA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Los convenios internacionales son verdaderos proyectos de tratados concluidos pero no ratificados, que adquieren carácter de tratados internacionales cuando son ratificados por dos Estados por lo menos. En Venezuela en lo referente a la materia seguridad, higiene y salud en el trabajo, existen un número



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

considerado de convenios ratificados, entre los cuales se tienen los que a continuación se mencionan.

Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio de higiene (Comercio y oficinas) 1964 Ratificación registrada el 03-06-1971; Gaceta oficial N° 29.475 del 30-03-1971.

Los gobiernos se obligan a adoptar y mantener una legislación que asegure la aplicación de los siguientes principios generales: buen estado de conservación y limpieza de los locales y equipos utilizados por los trabajadores; suficiente y adecuada ventilación e iluminación; temperatura agradable; agua potable o cualquier otra bebida sana; instalaciones sanitarias; asientos adecuados y suficientes; protección contra las sustancias y procedimientos incómodos, insalubres, tóxicos o nocivos. (Recomendación N° 120 sobre la Higiene (Comercio y Oficinas), 1964).

El presente convenio se refiere a las diversas proposiciones relativas a la higiene en el comercio y en las oficinas, contemplando veintisiete (27) artículos clasificados en tres partes, la primera que se refiere a las obligaciones de las partes, la segunda relativa a los principios generales y finalmente la tercera que se refiere a las disposiciones finales. El precitado convenio va ser aplicado a los establecimientos de comercio; a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina.

Así como, será aplicado en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectúe principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina, siempre y cuando no estén sometidos a la legislación Nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene.

Convenio 121 de la Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 1964 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.849 Extraordinario del 27-08-1981).

La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

Importante es destacar el artículo 3, que se refiere a, todo miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir del campo de aplicación del convenio, a la gente de mar, incluidos los pescadores de pesquerías marítimas; a los funcionarios públicos, cuando estas categorías estén protegidas en virtud de regímenes especiales que concedan en conjunto prestaciones por lo menos equivalentes a las del presente convenio.

Dicho convenio establece las contingencias que cubre en cuanto a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Igualmente determinada que todo miembro deberá prescribir una definición de accidentes de trabajo y una definición de enfermedades profesionales. Se establecen igualmente las garantías que se han de dar a las personas protegidas por dicho convenio, como lo es la asistencia médica, servicio odontológico, prestaciones monetarias, suministro de materiales, tratamientos de urgencias, entre otros. Igualmente los miembros deberán tomar las medidas de prevención contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, proporcionar servicios de readaptación profesional, cuando sea posible y tomar medidas pertinentes que faciliten la colocación adecuada de los trabajadores que hayan quedado inválidos.

Y finalmente este convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales posee una lista de veintinueve (29) enfermedades profesionales, pagos periódicos al beneficiario tipo y clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades. (Ver anexos)

Convenio 127 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, 1967 (Ratificación registrada el 01-02-1984; Gaceta Oficial N° 3.301 Extraordinario del 23-12-1983). Convenio que trata de las diversas proposiciones relativas al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, no se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

En el presente convenio se define la expresión de transporte manual de carga, el cual significa, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga; la expresión transporte manual y habitual de carga, se refiere a toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

transporte manual de carga; y la expresión joven trabajador, se refiere a todo trabajador menor de 18 años de edad.

Se determina de manera clara y precisa, en su artículo tercero, que no se deberá exigir, ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad. Por lo cual en su artículo cinco establece que, todo miembro tomará las medidas necesarias para que el trabajador empleado, en el transporte manual de carga que no sea ligera, reciba, antes de iniciar esa labor, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes. Y que se deberán de utilizar medios técnicos apropiados cuando se requieran.

Siendo de relevancia alguna el artículo siete el cual plantea que, el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado, en lo que respecta a las mujeres y jóvenes trabajadores. Y caso contrario que se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.

Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos. Sobre el Cáncer Profesional, 1974 (Ratificación registrada el 05-07-1983; Gaceta Oficial N° 32.731 del 25-05-1983). Se refiere a determinar periódicamente las sustancias o agentes cancerígenos prohibidos, los cuales deben ser sustituidos por otras sustancias o agentes no cancerígenos. Se deben prescribir las medidas que deben tomarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a las sustancias y agentes cancerígenos.

Relativo a la oportunidad de establecer normas internacionales sobre la protección contra las sustancias o agentes cancerígenos; teniendo en cuenta la labor correspondiente de otras organizaciones internacionales, y en especial de la Organización Mundial de la Salud y del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer, con los cuales colabora la Organización Internacional del Trabajo; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias y agentes cancerígenos.

Se determina en dicho convenio que se debe de especificar periódicamente las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

prohibida, o sujeta a autorización o control; y al determinar estas sustancias y agentes, se deberá de tomar en consideración los datos más recientes contenidos en los repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la Oficina Internacional del Trabajo y la información proveniente de otros organismos competentes.

Importante es destacar el artículo 5, que plantea el deber de adoptar medidas para asegurar que se proporcionen a los trabajadores los exámenes médicos o los exámenes o investigaciones de orden biológico o de otro tipo, durante el empleo o después del mismo, que sean necesarios para evaluar la exposición o el estado de su salud en relación con los riesgos profesionales.

Convenio 155 de la Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Ratificación registrada el 25-06-1984; Gaceta Oficial N° 3-312 Extraordinario del 10-01-1984). Los gobiernos deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Referente a las diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. Todo miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

Se plantea en el presente convenio, que todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Lo cual tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Así mismo, en el precitado convenio, se hace referencia a que la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y el ambiente de trabajo, debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, con la finalidad de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir las medidas que se hayan de tomar y evaluar los resultados.

Destacando el artículo doce (12) en virtud de que en el mismo se plantea el deber de tomar medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional, se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que las máquinas, equipos o sustancias, no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos.

Al igual que, faciliten información sobre la correcta instalación y utilización, de dicho equipos, máquinas o sustancias, sobre los riesgos que presentan y sobre las características peligrosas de las misma, así como las instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos que estos puedan producir. En otro orden de ideas se plantea el deber de proteger a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que se encuentra en peligro inminente y grave de vida o salud.

Siendo de relevancia absoluta el artículo 14 al plantear el deber de tomar las medidas necesarias para promover, la inclusión de todo lo referente a la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Cabe resaltar que todos estos convenios en su parte infine, determinan que los mismos, sólo obligará única y exclusivamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

CONCLUSIONES

- La legislación venezolana establece en sus normas las medidas que se han de implantar en los sitios de trabajo, así como todos los procesos que se



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

deben llevar a cabo para prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales; pero no solo establece normas preventivas, sino también normas sancionadoras para los patronos, que incurran en la inobservancia de las mismas, especificando cuando deben responder por las respectivas indemnizaciones a los trabajadores afectados por los infortunios en el trabajo.

- Si bien cada día aumenta la conciencia sobre la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, aún falta mucho por hacer en el aspecto holístico del lugar de trabajo moderno. Debido al ritmo extraordinario y del cambio tecnológico, en el cual, muchas veces las complicaciones de salud, se manifiestan antes de que, se lleguen a conocer los peligros inherentes.

- Igualmente los gerentes y dueños de empresas deben de tener en cuenta que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, relacionadas con el trabajo, son generalmente de alto costo, con elevados promedios de días perdidos e importantes gastos médicos curativos, de rehabilitación, reentrenamiento, reubicación e indemnizaciones a los trabajadores, siendo estos costos uno de los factores que mayormente afectan la productividad industrial de los países desarrollados. Por lo cual, lo más importante es prevenir.

- Es de resaltar la existencia de diversos e interesantes estudios ya orientados hacia la resolución de la inseguridad laboral producto no solo por el incumplimiento de las normas de la legislación patria, si no por la no optima adaptación de los equipos de trabajo a las medidas antropométricas del ser humano, es y por dichos estudios, que se han podido recoger datos, que ayudan a focalizar poco a poco, la información suficiente que no solo aborde la problemática que impide un productivo diseño ergonómico, sino que también la resuelva, implantando condiciones ergonómicas que ayuden al desarrollo efectivo de las labores.

- Mas allá de las normas y de todas las leyes patrias que se refieren a la prevención de estos infortunios en el trabajo, Venezuela ha, ratificado Convenios celebrados a nivel Internacional, en referencia a la materia de prevención, en los cuales se establecen normas y reglas que son de obligatorio cumplimiento y las cuales en caso de ser incumplidas se podrá reclamar ante la Organización Internacional del Trabajo, para que se investigue la falta, se examine y se fijen posiciones, igualmente, en caso de no aceptar dichas posiciones, se podrá recurrir ante la Corte Internacional de Justicia, cuya decisión es inapelable.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

- Por otra parte, existe urgencia de difundir tales convenios ratificados por Venezuela, en materia de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, para que los trabajadores exijan a sus patronos la implementación de condiciones y de medidas aptas para la ejecución de las labores en ambientes seguros, así como el cumplimiento de normas preventivas.

- Los empleadores deben de realizar los traslados necesarios del personal, cuando estos lo requieran, previo diagnóstico en el cual se evidencie la necesidad de su traslado para que realicen sus actividades en ambientes adecuados, y en condiciones seguras.

- Los trabajadores deben cumplir con las normas preventivas que se establece en las empresas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como hacer uso de los equipos de protección personal para la ejecución de las labores. Igualmente deben cumplir con el procedimiento que la empresa determine para la realización de las actividades, de manera segura y preventiva.

- No basta con tener normas que ayuden a prevenir o minimizar, los infortunios en el trabajo, sino cumplirlas y acatarlas por parte de los trabajadores; así como, implantarlas y difundirlas por parte, de los patronos, con lo cual se reduciría, el porcentaje de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Así como el conocimiento y la cultura, en materia de la ergonomía, sus métodos y técnicas, que de aplicarse ofrecen beneficios al trabajador, supervisor y sobre todo en ahorro a la empresa, dando como resultado un mejoramiento en la calidad de vida de todos los trabajadores, de la empresa, reducción de costos, aumento de la productividad y reducción de enfermedades profesionales.

- Se concluye que, para lograr mejorar la calidad de vida de los trabajadores que ocupan un lugar en las empresas venezolanas, es necesario que gobierno, patronos y empresarios se unan en esta cruzada por brindar a la masa laboral venezolana, medios ambientales de trabajo idóneos y aptos para ellos y, así minimizar la ocurrencia de accidentes ocupacionales y enfermedades profesionales, con la aplicación de las normas que la legislación venezolana posee y acatar con cabalidad cada una de estas normativas, así como, con el cumplimiento de las normativas fijadas en los convenios ratificados por Venezuela, los cuales son de relevancia absoluta, en virtud de que los mismo van a favor de la protección de los trabajadores, desde los implementos que se



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

utilizan para la ejecución de la labor, hasta las condiciones ambientales, en las cuales deben de prestar sus servicios.

BIBLIOGRAFÍA

Textos

- Bernardoni, M. y otros. (2001). **“Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento”**. Editorial Jurídicas Rincón. Barquisimeto.
- Bestraten, J. Romero, S. (2000) **“La Seguridad Industrial”**. Editorial Paredes. México.
- Betancour, F. (2001). **“Salud Ocupacional”**. 1era Y 2da Edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. Colombia.
- Bunge, M. (1994). **“La Investigación. Su Estrategia y su Filosofía”**. Editorial Ariel. España.
- Bracho, F. (1992). **“Salud, Ambiente y Economía. Hacia un Nuevo Paradigma del Desarrollo Humano”**. Ediciones Vivir Mejor. Colección “Vivir Mejor”. Caracas- Venezuela.
- Cabanellas, J. (1998). **Diccionario Jurídico**. Editorial Heliasta. Argentina.
- Cortes, J. 2001. **“Seguridad e Higiene del Trabajo”**. 3era Edición. Editorial Tebar. México.
- Chiavenato, I. (2002) **“Administración de Recursos”**. Quinta Edición. Editorial Mc Graw-Hill Internacional. Colombia.
- Diccionario Espasa. (1999). Editorial Heliasta. España. Estrada, J. (1993). **Ergonomía: “Introducción al Análisis del Trabajo”**. 1ra Edición. Editorial Universidad de Antioquia. Colombia
- Estrada, J. (2000). **Ergonomía: “Introducción al Análisis del Trabajo”**. 2da Edición. Editorial Universidad de Antioquia. Colombia.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

- Fernández, D. y Montero, M. (1993). **“Siniestralidad Laboral en la Región Occidental del País”**. Revista del Instituto de Investigaciones Clínicas. Maracaibo, Luz N° 10 Volumen IV.
- Finol, T Y Nava, H. (2002). **“Procesos y Productos en la Investigación Documental”**. Segunda Edición. Universidad Del Zulia.
- Folleto **“La Ergonomía”**. Costal Vídeo Comunicaciones. Corp. Impreso en los Estados Unidos de Norteamérica. 1995.
- Gutiérrez, J. (2001). **“Ergonomía y Psicología en la Empresa”**. 2da Edición. Valencia – España.
- Hernández, Fernández y Baptista. (1998). **“Metodología de la Investigación”**. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana México.
- Vinas, S., Forada, E. (1985). **“Ergonomía”**. Ediciones La Habana.
- Jouvencel, R. (1987). **“Ergonomía Básica Aplicada a la Medicina del Trabajo”**. Argentina.
- Liverralla; C: (1987). **“Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo”**. Editorial Astrea. Argentina.
- Mille, G. (1991). **“Comentarios Sobre Jurisprudencia Laboral y la Ley Orgánica del Trabajo”**. Editores Paredes, Caracas.
- Montmollin, M. (1998). **“Introducción a la Ergonomía”**. Editorial Limusa. México Distrito Federal.
- Mondoy, R. Y Noe, R. (1997). **“Administración De Recursos Humanos”**. Sexta Edición. México. Pretice-Hall Hispanoamericano.
- MurrueJ, J. (1949). **“Ergonomía Aplicada”**. Edición Cujas. Paris.
- Nava, H (2002). **“La Investigación Jurídica ¿Cómo se Labora el Proyecto?”** Editorial Ediluz. Venezuela.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

- Ossorio, M. (1984). **Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Editorial Heliesta. Buenos Aires.
- Osborne, D. (1999). **“Ergonomía en Acción: La Adaptación del Medio de Trabajo”**. Editorial Trillas. México DF.
- Ramírez, C. (1991). **“Ergonomía y Productividad”**. Editores Limusa Noriega. México, Df.
- Ramazzini, B. (1974). **“Principios y Diseño de la Ergonomía”**. Edición. Toulouse.
- Rodríguez, A. (1999). **“Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones”**. Ediciones Pirámide.
- Sabino, C. (1996). **“Metodología de la Investigación”**. Editorial El Ciel.
- Stephen, T. (1985). **“Ergonomía Aplicada”**. Editorial Trillas.
- Sikula, R. (1994). **“Ergonomía y Condiciones de Trabajo”**. Editorial Trillas.

Tesis

- Camba, N. (2002) **El Régimen de Prevención de los Riesgos Laborales y su Regulación en el Ordenamiento Jurídico venezolano en materia de infortunios del trabajo**. Universidad Del Zulia. Maestría en Derecho Del Trabajo y Administración Del Trabajo.
- Camacho, M (2002). **Importancia del programa de Higiene y Seguridad Industrial en las empresas para la protección de los trabajadores**. Universidad del Zulia. Maestría Derecho Laboral y Administración del Trabajo.
- Montero, G. 1997. **La Salud Ocupacional en la Contratación Colectiva Laboral del Personal Docente y de Investigación de la Universidad del Zulia**. Universidad del Zulia. Maestría Derecho Laboral y Administración del Trabajo.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

Leyes y Convenios

- **Código Civil.** Gaceta Oficial N° 2.990, de Fecha 26 de Julio de 1982.
- **Consejo Interamericano de Seguridad.** 1974
- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Gaceta Oficial Extraordinaria 30 de Diciembre de 1999. Caracas-Venezuela.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 1971. N° 120, **Sobre la Higiene en el Comercio y Oficina.**
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 1982. N° 121, **Sobre las Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.**
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 1984. N° 127, **Sobre el Peso Máximo de la Carga que puede ser Transportada por un Trabajador.**
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 1983. N° 139, **Sobre el Cáncer Profesional.**
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 1984. N° 155, **Sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.**
- **Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Gaceta Oficial N° 3.850 de Fecha 18 de Junio de 1986.
- **Ley Orgánica del Trabajo. Legislación Laboral Práctica.** Gaceta Oficial N° 5.152 de Fecha 19 de Junio de 1997.
- **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.** Gaceta Oficial N° 37.600 de Fecha 30 de Diciembre de 2002.
- **Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.** Gaceta Oficial N° 1.290 de Fecha 18 de Diciembre de 1968.
- **Sentencia de fecha 2 de julio de 2004,** Con Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

- **Sentencia de fecha 15 de octubre de 2004**, con Ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero.