

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



ANALISIS Y SINTESIS
DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO

Realizado por:

Silva Andreina C.I.: 17.902.312

Freddy Zapata C.I.: 19.496.051

Trabajo De Grado Presentado ante la Universidad de Oriente Como

Requisito Parcial

Para Optar Al Título De

LICENCIADO EN CONTADURIA PUBLICA

Barcelona, Abril del 2011

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
CONTADURIA I



**COMPARACION DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
ENTRE URUGUAY, PERU Y VENEZUELA.**

Realizado por:

Silva Andreina C.I: 17.902.312

Zapata Freddy C.I: 19.496.051

Trabajo De Grado Presentado ante la Universidad de Oriente Como

Requisito Parcial

Para Optar Al Título De

LICENCIADO EN CONTADURIA PUBLICA

Barcelona, Abril del 2011

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
CONTADURIA I



**COMPARACION DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
ENTRE URUGUAY, PERU Y VENEZUELA.**

Realizado por:

Silva Andreina C.I: 17.902.312

Freddy Zapata C.I: 19.496.051

Tutores:

Daysi Rodríguez

Lourdes Reyes

Yoselina Rondón

Barcelona, Abril del 2011



RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 44 del Reglamento de Trabajos de Grado:

“Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y sólo podrán ser utilizados con otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participará al Consejo Universitario”.

DEDICATORIA

Éste proyecto lo dedicamos con todo cariño:

Principalmente a ti Dios, que nos diste la oportunidad de vivir y regalarnos una familia maravillosa.

Con mucho amor a mis padres: Dilia Leal y Jesús Silva que me dieron la vida y han estado presente en todo momento. Gracias por todo, por darme una carrera universitaria para mi futuro y creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome, dando todo su amor. Por todo esto les agradezco de todo corazón el que esté a nuestro lado.

A mi hermana Emily Silva y a nuestros demás familiares.

A todos nuestros amigos, en especial a mi esposo Luis Velásquez muchas gracias por estar allí en todo éste tiempo donde hemos compartido momentos agradables y momentos tristes, pero esos momentos son los que nos hacen crecer y valorar a las personas que nos rodean.

Y a nuestros profesores por ser pilares fundamentales de nuestra educación superior y a la vez por ser, más que profesores, nuestros amigos.

Andreina Silva

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres Freddy zapata y Yolanda Reddy, a mis hermanos, a mis sobrinos y a mis amigos.

Para todos ellos con mucho cariño....

Freddy Zapata

AGRADECIMIENTO

Éste proyecto no se habría podido llevar a cabo sin la generosa colaboración de muchas personas a quienes expresamos nuestra gratitud. Deseamos extender un especial reconocimiento:

A Dios, Nuestro Señor, por darnos la fuerza y voluntad para realizar nuestro proyecto y culminar con éxito ésta meta que nos trazamos al ingresar a ésta institución

A La Universidad de Oriente por ser nuestra casa educativa y formarnos como profesionales.

A mis padres, en especial a mi mama, por toda su colaboración de igual a mi esposo Luis Velásquez.

Andreina Silva

AGRADECIMIENTO

Principalmente le quiero agradecer a Dios, ya que sin el esto no hubiera sido posible, también quiero agradecer a mis padres por el apoyo y la ayuda que me han brindado desde pequeño, a mis hermanos por su ayuda.

Igualmente quiero agradecer a la universidad por esta oportunidad que me brindo y a todos los profesores de los cuales tuve el placer y el honor de recibir educación.

Gracias a todos.

Freddy Zapata

INTRODUCCION

La Universidad de Oriente asumiendo que su propósito principal, es el de egresar profesionales capacitados, ofrece tres modalidades para la culminación de la etapa de pre-grado como son Tesis, Pasantías y Áreas de Grado, direccionado por comisiones establecidas en cada una de las escuela permanente al Núcleo.

Gracias a la comisión de Trabajo de Grado de la Escuela de Ciencia Administrativas, nosotros los estudiantes del último semestre de la carrera Contaduría Pública, podemos contar con esta última modalidad como requisito fundamental para optar al Título de Licenciado, facilitándonos a profesionales conocedores ampliamente de los temas asignado, quienes con su apoyo y su asesoramiento continuo nos ayudaran a llevara a cabo nuestro trabajo final, dotándonos de información necesarias y contribuyendo de esta manera a cumplir una meta mas en nuestras vidas.

En el correcto desarrollo de los cursos Especiales de Grado se fomenta la creación de soluciones a problemas relacionado con la ejecución de la Contabilidad y el ejercicio del la profesión del Contador Público, aquí se le provee al alumno las herramientas necesarias para poder afrontar de manera positiva los diferentes escenario que se le pudiera presentar durante el transcurso de sus desempeño como profesional, garantizando así no solo la solución del problema sino también la realización de actividades con sentido de preparación, ética, principios y objetivos perfectamente definidos , que son las principales herramienta que se le brinda y trasmite en los curso Especiales de Grado

OBJETIVOS

Objetivo General

Cumplir con los Reglamentos y Estatutos pautados por la Universidad de Oriente mediante la realización de un trabajo de investigación que se refiere al estudio y evolución de los resultados obtenido en el mismo, el cual se lleva a cabo durante el curso de contaduría I, como requisito para optar al título de Licenciado de Contaduría Pública

Objetivos Específicos

- Proveer a los estudiantes de la Universidad un instrumento práctico de consulta para posteriores investigaciones.
- Ampliar y desarrollar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera.
- Contribuir con conocimiento actualizado acerca de los temas estudiados durante el curso especial de grado
- Preparar y complementar la información de los bachilleres para un mayor desempeño de su carrera profesional.

IMPORTANCIA

Las Áreas Especiales de Grado de la Universidad de Oriente aparte de ser un requisito indispensable para la culminación de la carrera Contaduría Pública también son importantes, en virtud de que sus estudiantes, observan en ellos la oportunidad de desarrollar investigaciones desde el ámbito teórico y práctico tomando la información del entorno empresarial, virtual y universitario, con la colaboración de los profesores y profesoras asesoras, a fin de hacer cumplir los lineamientos establecidos en los reglamentos y ordenanzas impresos por la Universidad en las áreas de grado, con el fin de obtener el título de Licenciado en Contaduría Pública; y en segundo lugar permite adquirir los conocimientos necesarios relacionados con la carrera en estudio.

La importancia radica en que los estudiantes, tienen la responsabilidad de contribuir con sus conocimientos e investigación al acervo científico de trabajos de grado, así mismo reforzar los conocimientos que se han obtenido durante la formación académica Universitarias, permitiendo de esta manera obtener una mejor actuación en el ejercicio de la profesión.

PRESENTACION

Atendiendo a los requerimientos establecidos por la Universidad de Oriente a continuación se presenta el Trabajo de Grado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública.

Se elabora el informe; el cual ha sido revisado y aprobado por el personal encargado de las Áreas de Grado:

Tutor (es): Lcda. Lourdes Reyes.

Ing. Daysi Rodríguez.

Lcda. Yoselina Rondón

Tema: Comparación de la Prevención de Riesgos Laborales entre Uruguay, Perú y Venezuela.

INDICE

RESOLUCIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	vii
INTRODUCCION	9
OBJETIVOS	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
IMPORTANCIA	11
PRESENTACION.....	12
INDICE	13
INDICE DE TABLAS.....	16
RESUMEN	17
INTRODUCCION.	18
CAPITULO I	20
EL PROBLEMA.....	20
1.1 Planteamiento del Problema.....	20
1.2 Objetivos de la investigación	29
1.3 Justificación e importancia del problema.	30
1.4 Limitaciones.....	31
CAPITULO II	32
2.1 ANTECEDENTES.....	32
2.2 BASES TEÓRICAS	37
2.3 BASES LEGALES	40
CAPITULO III	74
MARCO METODOLOGICO	74
3.1 Tipo de la Investigación	74
3.2 Nivel de la Investigación	74
3.3 Técnica de recolección de datos	75
3.4 Población y Muestra	75

3.5 Procesamiento de los datos.....	75
CAPITULO IV	76
COMPARACION DE LAS LEGISLACIONES DE VENEZUELA, PERU Y URUGUAY EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL	76
CAPITULO V	87
Determinación de los criterios de prevención de Venezuela	87
5.1 Categoría laboral de encuestados.	89
5.2 Conocimiento de los trabajadores acerca de la LOPCYMAT.	90
5.3 Medidas de seguridad.....	90
5.4 Comité de seguridad laboral	91
5.5 Equipos de protección	91
5.6 Ergonomía	92
5.7 Jornadas de capacitación de riesgos laborales	92
5.8 Accidentes laborales.....	93
5.9 Actuación de INPSASEL.....	93
5.10 Simulacros de emergencias.....	94
5.11 Manuales de prevención	94
5.12 Relación entre comité de prevención laboral y la categoría laboral de los encuestados.....	95
5.13 Relación entre las Jornadas de capacitación y la Categoría Laboral de los encuestados.....	97
5.14 Relación entre Simulacros de accidentes y la Categoría Laboral de los encuestados.....	99
5.15 Relación entre la existencia de manuales de prevención en la empresa y la Categoría Laboral de los encuestados.	101
CAPITULO VI	103
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
6.1 Conclusiones	103
6.2 Recomendaciones	104
BIBLIOGRAFIA	106
ANEXOS	109

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

.....	112
AUTOR (ES):	112
PALÁBRAS O FRASES CLAVES:.....	112
RESUMEN (ABSTRACT):.....	113
CONTRIBUIDORES:	114
FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:.....	114
ARCHIVO (S):.....	115
CARACTERES EN LOS NOMBRES DE LOS ARCHIVOS: A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z. a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z. 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9.....	115
ALCANCE	115
TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:.....	115
Licenciado en Contaduría Publica.....	115
NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:	115
ÁREA DE ESTUDIO:	115
INSTITUCIÓN:	115
DERECHOS.....	116

INDICE DE TABLAS

Tabla 5.1	Categoría Laboral	89
Tabla 5.2	¿Tienes conocimiento sobre la LOPCYMAT?	90
Tabla 5.3	¿En su trabajo se toman medidas para prevenir accidentes o enfermedades?	90
Tabla 5.4	¿Sabe usted que es un comité de seguridad laboral?	91
Tabla 5.5	¿En su trabajo utilizan equipos de protección tales como: Guantes, Botas, Lentes, Tapabocas, etc.?	91
Tabla 5.6	¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	92
Tabla 5.7	¿En la empresa se realizan jornadas de capacitación de riesgos laborales?.....	92
Tabla 5.8	¿Has sufrido accidentes durante la jornada laboral?	93
Tabla 5.9	¿Considera necesaria más actuación por parte de INPSASEL para evitar accidentes laborales y enfermedades?.....	93
Tabla 5.10	¿Se realizan periódicamente simulacros de incendios, emergencia y evacuación en sus centros de trabajo?.....	94
Tabla 5.11	¿Existen manuales normalizados en su empresa para la Prevención de Riesgos Laborales a disposición de todos los trabajadores?.....	94
Tabla 5.12	Relación entre Comité de prevención y la Categoría Laboral	95
Tabla 5.13	Relación entre las Jornadas de capacitación y la Categoría Laboral.....	97
Tabla 5.14	Relación entre Simulacros de accidentes y la Categoría Laboral.....	99
Tabla 15	Relación entre la existencia de manuales de prevención y la Categoría Laboral.....	101

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
ESCUELA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA
ÁREAS ESPECIALES DE GRADO**



**COMPARACION DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
ENTRE URUGUAY, PERU Y VENEZUELA.**

Trabajo especial de grado

Autores:

Silva, Andreina
Zapata, Freddy

Año: 2011

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito comparar la de Prevención de Riesgos Laborales de los países Perú, Uruguay y Venezuela, en la cual se tomo como muestra una empresa Venezolana llamada FERTINITRO, en donde se realizo una encuesta para obtener información respecto a los criterios de Prevención de Riesgos Laborales de esta empresa y compararlos con estudios realizado en otros países. La metodología de investigación fue la cualitativa, por cuanto se revisaron varios textos, trabajos de grado, documentos, artículos arbitrados, entre otros; y cuantitativa, debido al uso del programa estadístico Spss, para Windows, versión 15. Estos tres países tienen sus Leyes y Reglamentos establecidos para el cumplimiento de la Prevención de Riesgos Laborales las cuales son: La Ley de Seguro de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales en Uruguay, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú y La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en Venezuela, las cuales establecen las normas por las cuales deben regirse los trabajadores y empleadores durante la relación laboral.

Palabras Claves: Prevención, Riesgos Laborales, accidentes laborales, enfermedades profesionales.

INTRODUCCION.

Debido que en el mundo se están implementando nuevas maquinarias, procesos, equipos, etc., para la realización de las actividades de maneras más fácil y que las empresas sean más productivas, se ha hecho necesario a la vez crear medios para la protección de los trabajadores que las operan ya que estas constituyen un riesgo para su salud y su vida si no se toman las precauciones necesarias, pero los riesgos no solo se encuentran en empresas donde se utilizan maquinarias o algún tipo de sustancias (industrias, agropecuarias de servicios, etc.), sino que también en oficinas, hospitales o cualquier otro lugar donde se realice alguna actividad debido a que hay varios factores que pueden representar algún peligro para las personas, estos factores pueden ser: físicos, ergonómicos, meteorológicos, químicos, biológicos, psicológicos y emocionales.

De acuerdo a cifras obtenidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de sus **“Estimados globales del trabajo fatal relacionado a las enfermedades y accidentes ocupacionales según regiones del Banco Mundial, 1995”** en Latinoamérica y el Caribe cada año se producen 148.000 muertes relacionadas con el trabajo debido accidentes mortales (39.500 casos) y muertes por enfermedades contraídas por el tipo de trabajo (108.500 casos). Estas estadísticas pudieron cambiar a lo largo del tiempo, pudiendo ser más o menos, debido a la implementación de leyes y mecanismos para la protección de los trabajadores pero nos da una idea de cómo ha sido en el pasado el tema de los accidentes ocupacionales y las enfermedades profesionales en Latinoamérica.

Para el estudio sobre la Prevención de Riesgo Laborales se tomaron en cuentas dos países para ser comparado con Venezuela y así establecer las diferencias y semejanzas de sus legislaciones, estos

países son Perú y Uruguay, ambos países latinoamericanos, en las cuales al igual que en nuestro país existen leyes que establecen las normas en materia de Prevención de Riesgo Laborales.

Algunas empresas se constituyen en modelo de trato a los trabajadores y merecen destacarse, pero en otras hay un trato inhumano y atentatorio contra la dignidad humana, es allí donde tiene lugar la prevención de riesgos laborales (físicos, psicológicos y emocionales). En el año 2005 la OIT realizó un reporte llamado "Prevención; una estrategia global" señalando que parte de la respuesta a los problemas de la seguridad y salud en el trabajo, consiste en promulgar una legislación nacional adecuada sobre seguridad y salud en el trabajo y fomentar la observancia; los organismos de inspección desempeñan un papel clave aquí.

Igualmente se hace necesario la participación conjunta del Estado, los trabajadores y empleadores para obtener los resultados esperados y de este modo minimizar los riesgos en los trabajos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

La prevención de riesgos laborales es un factor indispensable que debe tener en cuenta todo empleador en las políticas, reglamentos y normativas de la empresa independientemente de la actividad a la que se dediquen, para que el personal trabaje dentro de un ambiente seguro cuyas condiciones de trabajo sean justas, y que puedan desarrollarse en sus actividades de manera confiable, segura y adecuada.

La prevención de riesgos es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

Los riesgos laborales son situaciones en las cuales el trabajador expone su salud física, mental y emocional mientras desarrolla sus actividades, sin importar el ambiente en el cual se lleva a cabo dicha actividad ya sea en una oficina, una industria, un hospital, etc.

La seguridad y la higiene en el área de trabajo tuvo sus inicios en el siglo XIV y sus primeros pasos se dieron por la asociación de artesanos europeos quienes propusieron ciertas normas para proteger y regular sus profesiones, seguido a esto fue muy importante la creación de una especialidad llamada medicina de trabajo y que fue creada por el Dr. Bernardo Ramazzini, quien fuese catalogado como el padre de la higiene en el trabajo y sus repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo, este médico italiano también se dedicó a estudiar los riesgos y enfermedades existentes en más de 100 profesiones diferentes,

para dar así paso a que los médicos se comenzaran a introducir a la medicina de trabajo, prestando asistencia directa a los trabajadores.

En todos los países existen leyes, normas o instrumentos jurídicos que rigen los riesgos laborales y todas las empresas deben estar reguladas por la misma, de lo contrario, no habría forma de comprobar el cumplimiento con las normas establecidas en esta materia y esto es algo que, debemos tener como prioridad ya que la seguridad laboral es un derecho de todos los trabajadores y es indispensable que se cumpla como tal.

Por ejemplo una empresa constructora, en donde cada uno de los trabajadores está permanentemente expuesto a todo tipo de accidentes, en estos casos siempre se aplican las normas básicas de la prevención en riesgos laborales que supera un conjunto de medidas que protegen la salud de los empleados promoviendo el cuidado y la precaución a la hora de manipular herramientas, maquinaria, y todo tipo de materiales con los cuales se trabaja a diario, por eso ninguna empresa puede prescindir de un plan de prevención de riesgos laborales, sin resguardar la integridad física de los trabajadores.

En Venezuela en el año 1905 se comienzan a dar los primeros pasos en la prevención de riesgos laborales cuando se crea un artículo especial sobre los riesgos profesionales en el código de política del estado Táchira. De aquí partió la creación de una Ley de Sociedades Cooperativas y una Ley de Talleres y Establecimientos Públicos que determino las primeras normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917, entre estas normas se regularizó los días feriados. Para el año 1920 se crea la primera Ley del Trabajo en Venezuela, esta realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el

año 1936 con la promulgación de una Ley del Trabajo si se comenzaron a establecer verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes.

En el año 1955 se creó una sección en el Ministerio de Sanidad u Asistencia Social, esta fue llamada sección de Higiene Ocupacional, la cual esta adscrita a la división de Ingeniería Sanitaria. Para el año 1963 es elaborado el reglamento de la Ley del Trabajo. En el año 1967 se promulga la nueva Ley de Seguro Social Obligatorio, así mismo en 1968 se decreta el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, este reglamento tendría una vigencia de unos 5 años ya que fue reformada para el año 1973.

Para terminar de tener un marco legal que nos permitiera ejercer las normas de higiene y seguridad industrial y que nos sirva de apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un seguro medio ambiente de trabajo se crea en 1986 La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

La LOPCYMAT, fue reformada el 26 de Julio de 2005 Gaceta Oficial 38.236 destinada a implantar instituciones, normas y lineamientos en materia de seguridad y salud, establecer los deberes y derechos de patronos, empleados y la participación del Estado así como también el establecimiento de sanciones por el incumplimiento de esta normativa según lo establecido en su artículo 1.

A partir de todas estas leyes y normas establecidas que se crearon en Venezuela las empresas comenzaron a implantar como política, ofrecer información y capacitación de seguridad industrial para la protección de sus trabajadores mediante:

- Inducción: Todo nuevo trabajador deberá recibir charlas de inducción e información por escrito de los riesgos involucrados y

los medios de prevención y protección antes de incorporarse a la labor asignada.

- **Adiestramiento Operacional:** Todo trabajador deberá recibir este adiestramiento para desarrollar habilidades y conocimientos en la ejecución de la labor asignada.
- **Adiestramiento en Higiene y Seguridad Industrial:** Todo trabajador deberá recibir este adiestramiento para desarrollarle conciencia sobre la identificación de riesgos, prevención de accidentes y enfermedades profesionales en cada área respectiva de trabajo, mediante cursos básicos de: Prevención de accidentes, primeros auxilios, equipo de protección personal, prevención y control de incendios, riesgos ambientales, orden y limpieza industrial, riesgos específicos según la labor a ejecutar (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales), seguridad vial, para luego ejecutar sus función dentro de la empresa.

Por otro lado en Uruguay la prevención de riesgos laborales surge desde el 28 de Febrero de 1941, fecha en la cual entra en vigencia la Ley núm. 10.004, sobre Responsabilidad Civil del Empleador en los Accidentes de Trabajo, en la cual se establecen las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Carozzi, 1977) págs. 50-65.

El 23 de Noviembre de 1961 se crea la Ley núm. 12.949 Prestaciones por Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales, por la que se declara obligatorio el seguro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Carozzi, 1977) págs. 65-72.

Estas leyes son derogadas en el año 1989 fecha en la cual entra en vigencia la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (numero 16.074) que existe desde el 2 de Octubre de ese

año. La ley se aplica a los empleadores y a los trabajadores habituales u ocasionales remunerados y además a los aprendices y personal a prueba, remunerado o no, a quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros y al personal ocupado en hipódromos y studs. El Banco de Seguros del Estado prestará asistencia médica y abonará las indemnizaciones a los trabajadores, con independencia de que los empleadores hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlos. No será considerado accidente el que sufra el trabajador en el trayecto de o hacia su trabajo, salvo excepciones. La ley también dispone sobre las indemnizaciones temporarias, las rentas por incapacidad permanente, y las enfermedades profesionales. *Diario Oficial, 1990-01-17, núm. 23029, págs. 50-54*

En este país tienen establecido inspecciones o supervisión por parte de los inspectores del Banco de Seguros del Estado, de La Inspección General del Trabajo y La Seguridad Social y los funcionarios que designe el Poder Ejecutivo, los cuales tendrán libre acceso para la inspección de los lugares de trabajo, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Art 64, para así proteger el bienestar del trabajador, si la empresa no cumple con estas normativas ellos tendrá el deber y la obligación de sancionarlos.

Y por último Perú el cual en su Decreto 18.846 del 28 de abril de 1971 de la establece la caja nacional de seguro social obrero asume exclusivamente el seguro por accidente de trabajo y enfermedades profesionales del personal obrero en las condiciones fijadas por este decreto ley, embargándose en consecuencia de su gestión asistencial administrativa, técnica y financiera. Este seguro será financiado con una aportación, a cargo exclusivo del empleador y cuyo monto establecido en función de la naturaleza y frecuencia de los riesgos, será fijado por resolución suprema.

La publicación de la Ley N° 26790, de Modernización de la Seguridad Social en Salud 17/05/97, que sustituyó en todos sus efectos el Decreto Ley N° 18846, de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, introdujo un nuevo concepto en materia de seguridad y salud en el trabajo: el seguro complementario de trabajo de riesgo. Dicho seguro cubre a los afiliados regulares que laboran en actividades de “riesgo”. Dicha cobertura incluye prestaciones de salud, pensión de invalidez temporal o permanente, pensión de sobre vivencia y gastos de sepelio, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La actual legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo en Perú se basa en normas sectoriales, cada sector cuenta con su propia norma. El 28 de Septiembre de 2005 se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es una norma de marco general que puede servir como referencia a un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Decreto Supremo N° 009-2005-TR

Esta norma tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado, quienes a través del diálogo social velarán por el cumplimiento de la normativa establecidas. **Reglamento de seguridad y salud en el trabajo.**

El 02 de septiembre de 2010 fue modificado el referido Reglamento a fin de facilitar la remisión de la información a la cual se encuentran obligados los empleadores y los centros médicos asistenciales en los casos de accidentes de trabajo (incluidos los mortales), incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Decreto Supremo N° 008-2010-TR.

En este reglamento establece que los trabajadores tienen derechos a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen a ellos un estado de vida saludable, física,

mental y social y que se desarrolle en un ambiente laboral seguro y saludable, que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador. El empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole, como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones de conforme a las normas establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo. **Reglamento de seguridad y salud en el trabajo Titulo preliminar.**

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral **El Peruano - Edición del 29/09/2005 - Pagina 35.**

Tal como señala el párrafo anterior Perú ha venido cambiando su legislación para la protección de los trabajadores, la norma que rige esta área es el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la cual está establecido al igual que Uruguay y Venezuela la actuación que debe tener el trabajador, el empleador y el Estado durante la relación laboral, establece los deberes y derechos de cada uno de ellos, adicional a esto plantean los principios que deben servir como guía para su correcta aplicación.

A diferencia de Uruguay y Venezuela la prevención de accidente o de salud laboral en Perú no ha llegado ser ley y su reglamento lo que busca es establecer una cultura de prevención de riesgo laborales ya que en él se establecen las bases sobre las cuales deben trabajar conjuntamente el estado y el patrono para ofrecerle al trabajador condiciones de trabajo dignas que le garantice un estado de vida saludable, física, mental y social.

En este orden de ideas tenemos que en Venezuela existen las normas de prevención de riesgo y la salud en el trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), establecida en el año 1986 y reformada en el año 2005, que se encarga de garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y seguro, en Uruguay esta en vigencia la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales desde el año 1989 la cual declara obligatorio el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en Perú se rigen por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el año 2005 y que luego fue reformado en el 2010 el cual tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado, quienes a través del diálogo social velarán por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Mediante realización de una encuesta en la empresa FERTINITRO se va a comparar los resultados obtenidos con estudios realizados con otros países acerca de la Prevención de Riesgos Laborales para saber las similitudes y las diferencias que existe entre las normativas establecidas en esos países.

Como resultado del planteamiento expuesto anteriormente surgen las siguientes interrogantes:

¿Existen cultura de Prevención de Riesgo Laboral en estos Países?

¿Existen Leyes de Prevención de Riesgo Laboral en Venezuela, Perú y Uruguay?

¿Cuáles son los beneficios que les otorgan estas Leyes al trabajador y el patrón?

¿Cuales san las Sanciones por los incumplimientos de La Leyes de Riesgo Laboral?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

- Comparar la Prevención de Riesgo Laborales entre Venezuela, Perú y Uruguay.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir los aspectos teóricos y Legales referentes a la prevención de riesgos laborales entre Venezuela, Perú y Uruguay.
- Estudiar las legislaciones vigentes referentes a la prevención de riesgos laborales de los países objeto de estudio.
- Determinar a través de encuesta a trabajadores ubicados en la zona de Piritu Edo Anzoátegui los criterios de Prevención de Riesgos Laborales de Venezuela.
- Determinar los criterios de prevención en Perú y Uruguay.

1.3 Justificación e importancia del problema.

Tiene una gran importancia estudiar la situación que se está presentando en los países de Venezuela, Perú y Uruguay en cuanto a la prevención de riesgos laborales, a las leyes y reglamentos que tienen cada país, en el cumplimiento de las normas por las que deben regirse todas las empresas de estos países en relación a la prevención de riesgo laboral ya que a través de esta protege la seguridad del trabajador dentro de la empresa en ante cualquier tipo de accidente o amenazas en el campo laboral ya sean físicas, mentales y/o emocionales.

Este estudio con estos tres países se basa en las diferencias y semejanzas que tienen las legislaciones de dichos países brindando la oportunidad de conocer qué novedades podría adquirir Venezuela con relación a los otros dos, en busca de perfeccionar nuestra prevención de riesgos laborales y viceversa.

Así mismo realizamos este estudio con el objeto de obtener nuestro título de Licenciados en Contaduría Pública ya que es requisito indispensable para la obtención del mismo, igualmente, esperamos servir de ayuda para futuras personas que deseen estudiar este tema.

1.4 Limitaciones

Nuestra investigación se ajusto a seis meses, de acuerdo al semestre promedio en la Universidad de Oriente, y debido a que representa un trabajo sumamente descriptivo y documental se limito a dificultades en la busca de información, solo se utilizo materiales como Leyes, Reglamentos y Internet.

CAPITULO II

2.1 ANTECEDENTES.

Durante la realización de nuestra investigación consultamos diversas fuentes de información que nos sirvieron de ayuda y guía entre estas fuentes se encuentran las siguientes:

En la investigación realizada por **Arreaza y Paiva (2010)** titulada **“EVALUACION DE LOS SISTEMAS DE CONTROL EN CONDICIONES INSEGURAS EN EL AMBIENTE DE TRABAJO. CASO: HOTEL TROPICAL SUITES”**. Tesis de grado para optar por el título de Contador Público en La Universidad De Oriente núcleo de Anzoátegui Estudiaron cuales son las sistemas que se utilizan para controlar el medio ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven los trabajadores del hotel Tropical Suites y si este ambiente laboral correspondía al que esta establecido en el marco legal de La LOPCYMAT.

En dicha investigación los autores concluyeron lo siguiente: “Los accidentes laborales se han incrementado en los últimos años con mas facilidad debido a que la demanda laboral ha aumentado para las empresas y por ende el patrono no ha sido lo suficientemente capaz de tomar y aplicar las medidas necesarias para prevenirlos. Aunque existen organizaciones que si cumplen y velan por la seguridad del trabajador, es imprescindible que el trabajador cumpla los lineamientos a seguir para así poder reducir estos accidentes”.

Para nosotros este trabajo fue de gran utilidad ya que a través de el se logro recolectar información sobre el tema de prevención de riesgos laborales para los trabajadores y a su vez ayudo en la construcción del marco teórico de la investigación.

La investigación realizada por los autores **Suniaga y Navarro (2010)** titulada **“ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADIESTRAMIENTO DE DEL PERSONAL EN HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DEL HOTEL RASIL DE PUERTO LA CRUZ”** de la universidad De Oriente núcleo de Anzoátegui cuyo objetivo era Analizar el proceso de adiestramiento de del personal en higiene y seguridad industrial en ese hotel para determinar si la información que recibían los trabajadores por parte de sus patronos en cuanto a la seguridad industrial y a la higiene en el trabajo eran suficientes para evitar los riesgos inherentes al trabajo que realizan en esa organización, junto a esto los autores determinaron el impacto de La LOPCYMAT en la gestión de recursos humanos hotelera y como funcionaba el hotel en base a esta ley.

Después de realizada la investigación los autores llagaron a la siguiente conclusión: “No se debe olvidar que las empresas u organizaciones dependen para su funcionamiento, evolución y logro de los objetivos, primordialmente del capital humano con que cuenta. Para ello debe poner toda su atención en los requerimientos de sus necesidades de desarrollar personal que ayude con los objetivos y metas propuestas por la organización”.

Este trabajo fue de gran ayuda para nosotros debido a que por medio de el logramos obtener información sobre el tema que estamos estudiando y nos dio nuevas fuentes de información en la cual podemos profundizar más sobre el tema.

El trabajo de grado realizado por **Navarro y Sosa (2010)** **“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL ASPECTO EMOCIONAL Y PSICOLOGICO DEL TRABAJADOR EN EL MARCO DE LA LOPCYMAT. CASO HOTEL GAETA DE PUERTO LA CRUZ”** realizado en La Universidad de Oriente núcleo de Anzoátegui trata sobre las condiciones de trabajo pero enfocándose en el aspecto mental y

psicológico de los trabajadores ya que en las leyes de Venezuela esta establecido que este es un aspecto que debe ser tomado en cuenta al momento de la protección del trabajador en su área de trabajo.

En esta investigación los autores tomaron en cuenta todos los factores que pudieran poner en riesgo la salud psicológica o emocional de los trabajadores del hotel Gaeta, algunos de estos factores son: la discriminación por sexo, la discriminación por raza o creencia religiosa, no tener descanso o tiempo libre para la recreación, entre otras. La conclusión al tema fue: “el bienestar psíquico y emocional de los trabajadores es un tema reciente en nuestro país, se han modificado y creado nuevas leyes con la finalidad de garantizarlo sin embargo por lo que se ha visto en los resultados obtenidos en esta investigación el hecho de que estas leyes existan no garantiza su cumplimiento, la cultura legal de los trabajadores es escasa, solo aquellos que cursaron estudios superiores conocen las leyes y por ende hacen que se cumpla pero en beneficio de ellos, aquellos trabajadores con poca o ninguna educación son los que mas se ven perjudicados”.

Esta investigación nos sirvió para obtener información sobre el tema de la medicina ocupacional y nos dio nuevas fuentes de información en la cual podemos profundizar más sobre el tema.

En la revista “**C&T, CIENCIA & TRABAJO**”, realizado por **Vera, Varela y Macías (2010)** en su artículo titulado **EL ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO Y SALUD OCUPACIONAL: UNA MIRADA DESDE LOS PARADIGMAS DE RIESGO** el cual tiene por objetivo dar cuenta de los paradigmas y teorías existentes que predominan en la reflexión sobre el riesgo, también propone un esquema que intentará rescatar aquellos elementos que pueden contribuir a una comprensión global del riesgo en el mundo del trabajo y, en particular, en el ámbito de

las intervenciones en seguridad, salud ocupacional y en la prevención de riesgos laborales.

Para nosotros este artículo fue de gran utilidad ya que a través de él se logro recolectar información sobre los riesgos laborales y sus consecuencias si no se toman las medidas necesarias y a su vez ayudo en la construcción del marco teórico de la investigación.

Trabajo de Grado realizado por **Medina y Pineda (2010)**, **DESCRIPCION DEL TALENTO HUMANO EN EL MARCO DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEIO AMBIENTE DE TRABAJO. (LOPCYMAR) (Caso Hotel Dorado Suites)** Tesis de grado para optar por el titulo de Contador Público en La Universidad De Oriente núcleo de Anzoátegui. En este trabajo de investigación los autores concluyeron que: “En el Hotel Doral Suites los trabajadores dicen conocer la importancia de la gestión del talento humano para el mundo empresarial, el porcentaje de los obreros en su totalidad representa un 69,7% y 39.4% expresan conocer, la importancia de dicho talento y todos los empleados (administrativos) que representa el 30,3% dicen tener conocimiento de esta gestión de talento, lo que consideramos como un aspecto positivo pero no en su totalidad, ya que existe un 24,2% de obreros que no tienen idea de lo que se trata la gestión del talento humano, y quizás sus talentos no están siendo tomado en cuenta para el cargo que ocupa, esta investigación nos sirvió de ayuda para la realización de nuestra marco teórico”.

Esta investigación nos sirvió para obtener información sobre el tema de la medicina ocupacional y nos dio nuevas fuentes de información en la cual podemos profundizar más sobre el tema.

En la tesis realizada por los autores **Meliá, Arnedo y Ricarte (2009)** de la Universidad de Valencia, España llamada: “**LA INTERVENCIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE**

LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD LABORAL” donde se conoció la importancia de la psicología en la prevención de los riesgos laborales, ya que de este modo los trabajadores y patronos tiene mayor conciencia de la importancia de crear y acatar las normas establecidas en materia de prevención para asegurar el desempeño optimo de las actividades de la organización.

Esta investigación nos sirvió para realizar la comparación entre la información suministrada por la misma y los resultados obtenidos en la encuesta realizada, por medio de esta investigación pudimos determinar la existencia de jornadas de prevención para los trabajadores en este país.

La investigación realizada por el Ingeniero **Parrales (2000)** para un articulo llamado: **“PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: EL PLAN DE EMERGENCIAS”** publicado en la revista “Anales de mecánica y electricidad” donde se dio a conocer que en España esta vigente la Ley de Prevención de Riesgos laborales, en la cual esta establecido que todo patrono debe tener en cuenta los posibles riesgos que puedan haber en los distintos puestos de trabajo y tomar las previsiones necesarias para evitar que algún trabajador salga lastimado.

Este articulo nos sirvió para realizar la comparación entre la información suministrada por el mismo y los resultados obtenidos en la encuesta realizada ya que pudimos determinar la realización de simulacros de emergencia en España para que los trabajadores estén preparados en el caso de ocurrir situación irregular durante la realización de sus actividades.

El articulo realizado por **Agra (2005)** para la “Revista de investigación económica y social de Castilla y León” de España titulado **“PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”** en el cual

se dio a conocer la importancia que “La participación de los trabajadores en la empresa en lo relativo a la prevención de riesgos constituye un instrumento esencial para lograr la creación de un entorno laboral seguro. Por tal motivo no debe extrañar que sea reiteradamente reconocida en la legislación de seguridad y salud en el trabajo, donde se contempla como principio general de prevención y como derecho de los trabajadores, al tiempo que se impone el deber empresarial de hacerla posible”.

Este artículo nos sirvió para realizar la comparación entre la información suministrada por el mismo y los resultados obtenidos en la encuesta realizada, ya que pudimos determinar si es necesaria la participación de los trabajadores en las decisiones que se tomen en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Esta investigación nos aportó los datos necesarios para complementar el estudio comparativo.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Riesgo Laboral

Se denomina Riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que ostenta la potencialidad de causarle algún daño al trabajador.

De acuerdo a la definición del Instituto **Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (1997)**, Se entiende como Riesgo laboral “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. En consecuencia, la evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos, obteniendo la información necesaria para que el empresario pueda tomar una decisión apropiada sobre las medidas preventivas que debe adoptar para eliminar o reducir los riesgos asociados con los lugares de trabajo, equipos o sustancias químicas”.

2.2.2. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son definidas por **Ventin (2008)** como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: (...) todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”.

2.2.3 Prevención de los Riesgos Laborales

Es la Ciencia destinada a evitar los Accidentes en todas las actividades de la vida humana. Un accidente es un suceso eventual, involuntario que tiene como consecuencia un daño físico o psíquico al producirse una falta de previsión o seguridad

Es la disciplina a través de la cual 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 por otro lado, además es la ciencia encargada de fomentar el desarrollo de medidas y actividades necesarias para prevenir los riesgos que devengan de la realización de cualquier tipo de qué hacer.

2.2.4 Seguridad Industrial

Este concepto es definido por **Chiavenato (2000)** como “el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir y convencer a las personas de la necesidad de implantar prácticas preventivas”.

2.2.5 Higiene Industrial

Según **Duque (1996)** la higiene industrial, tiene como finalidad principal la conservación de la salud de los trabajadores, lo cual requiere básicamente de un programa de protección de salud, prevención de accidentes y enfermedades profesionales y forzosamente se extiende más allá de los límites de la mera prevención, incluyendo el aspecto más amplio de la salud total del trabajador.

El mismo autor opina que la naturaleza del medio ambiente de trabajo da origen por sí mismo, a mucho de los problemas como el de los materiales tóxicos acarreados por el aire, la temperatura, la humedad excesiva, la iluminación defectuosa, los ruidos, el amontonamiento y el saneamiento general de la planta. También se debe incluir consideraciones tales como; jornadas excesivas de trabajo, fatiga producida por factores personales o ambientales, enfermedades transmisibles en la fábrica, salud mental e higiene personal.

2.2 6 Higiene Ocupacional

De acuerdo con la definición de **Burgos** “Es la disciplina que estudia las condiciones y organización del trabajo para reconocer, evaluar y controlar los riesgos y sobrecargas existentes en los centros de trabajo, con el conocimiento de los riesgos, peligros, y sobrecargas se podrían controlar los peligros existentes con el fin de minimizarlos o eliminarlos, también se encarga de verificar las distintas variables tanto físicas, ambientales y mentales que puedan llegar a afectar la salud del trabajador de manera permanente o temporal”.

2.2.7 Accidentes de Trabajo

Según **Heinrich (1995)**, accidente de trabajo es “Cualquier acontecimiento inesperado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y que puede traer o no consecuencias, tales como,

lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, así como toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias”.

2.3 BASES LEGALES

2.3.1 Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999.

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedades, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinados a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Análisis: La protección a la salud y a la familia son unos de los aspectos consagrados en la constitución más importantes, para ello el

Estado crea diferentes mecanismos que cubren estos aspectos. En lo que se refiere a la protección de los trabajadores de riesgos existentes en el trabajo existen leyes, normas, normas o instrumentos jurídicos para este fin, tales como: las prestaciones por accidentes o enfermedades laborales, seguro social, permisos por maternidad, entre otros que le permiten a los trabajadores realizar sus actividades y desarrollarse profesionalmente de manera segura.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

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

Análisis: En nuestra constitución está establecido que el trabajo es un deber y un derecho para todas las personas que estén en condiciones físicas y mentales para desarrollar alguna actividad, el Estado garantizará un trabajo digno y en condiciones higiénicas y seguras mediante la adopción de diversas medidas con el objetivo de hacer que esta ley se cumpla debidamente. Así mismo el Estado puede crear instituciones u organismos que le permitan controlar el cumplimiento de estas leyes y regular las condiciones de higiene y seguridad que deben tener los distintos puestos de trabajo de acuerdo al riesgo que este pueda tener

para la salud de trabajadores o visitantes por igual, y de este modo proteger al trabajador y asegurar su salud física, mental y emocional.

Artículo 90. La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Análisis: Todo trabajador tiene el derecho de trabajar en condiciones que le permita descansar, recrearse, disfrutar tiempo con su familia, desarrollarse profesionalmente y mentalmente, para ello en nuestra Carta Magna esta tipificado que la jornada de trabajo diaria no debe ser mayor de 8 horas, el trabajador debe tener descansos semanales y vacaciones remuneradas para lograr tal fin.

2.3.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de Julio de 2005

Artículo 1: El objeto de la presente Ley es:

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

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

2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

Análisis: La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), tienen como objetivo principal proporcionarle al trabajador condiciones de trabajo que le garanticen seguridad y salud, a través de esta Ley se establecen instituciones,

normas y lineamientos en materia de seguridad y salud, se regulan los derechos y deberes de trabajadores y empleadores y establecer sanciones por incumplimientos de esta normativa.

Artículo 9: Las acciones para reclamar las indemnizaciones a empleadores o Empleadoras por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales prescriben a los cinco (5) años, contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral, o de la certificación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad por parte de la unidad técnico administrativa del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales correspondiente, lo que ocurra de último.

Análisis: Si el trabajador no notifica el accidente o enfermedad profesional ocurrida en su puesto de trabajo en un lapso de 5 años perderá el derecho de hacer indemnizado puesto que el mismo prescribe pasado este tiempo.

Artículo 10. El ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

Dicho ministerio, a tales efectos, realizará consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y empleadoras, de los trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y otras organizaciones interesadas.

Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

Análisis: A través del ministerio se hará la creación de las políticas y normas necesarias para asegurarle al trabajador un medio ambiente y condiciones de trabajo aptos para el desarrollo de sus actividades, estas políticas se crearan tomando en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, todo esto se hace con el fin de determinar cuáles de estos factores requieren más atención y son más urgentes para la protección del trabajador.

Artículo 14. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, el ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo es el órgano rector del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo sus competencias las siguientes:

1. Definir los lineamientos, políticas, planes y estrategias del Régimen.
2. Aprobar el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual debe incorporarse la promoción y prevención en materia de salud y seguridad presentado por el Presidente o Presidenta del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el

Presidente o Presidenta del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

3. Efectuar el seguimiento y la evaluación de las políticas, los planes y los programas, y proponer los correctivos que considere necesarios en coordinación con la Superintendencia de Seguridad Social.
4. Dictar las normas de regulación, así como los planes y programas presupuestarios.
5. Revisar y proponer las modificaciones a la normativa legal aplicable, a los fines de garantizar la operatividad del Régimen.
6. Establecer formas de interacción y coordinación conjunta entre instituciones públicas y privadas a los fines de garantizar la integralidad del Régimen.
7. Garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Régimen en las materias de su competencia, así como de las obligaciones bajo la potestad de sus entes u organismos adscritos.
8. Ejercer los mecanismos de tutela que se deriven de la ejecución de la administración y gestión de los entes u organismos bajo su adscripción.
9. Requerir de los entes u organismos bajo su adscripción y en el ámbito de su competencia, la información administrativa y financiera de su gestión.
10. Proponer el Reglamento de la presente Ley y aprobar las normas técnicas propuestas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
11. Definir, conjuntamente con el ministerio con competencia en materia de salud, los criterios de diagnósticos de enfermedades ocupacionales y actualizarlos periódicamente.
12. Las demás que le sean asignadas por esta Ley, por otras leyes que regulen la materia y por el Ejecutivo Nacional.

Análisis: El Ministerio de Trabajo es el encargado de la creación y vigilancia del cumplimiento de las leyes y políticas orientadas a la protección del trabajador en el ambiente de trabajo, también se encargara de velar por la salud de los trabajadores tomando en cuentas las posibles enfermedades que puedan causarse.

Artículo 15. Los entes de gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

1.- El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional.

2.- El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional.

Análisis: Por medio de esta ley se crean organismos o instituciones con el fin de que esta se cumpla y que también sirvan de entes fiscalizadores y de vigilancia del ambiente y las condiciones de trabajo en este caso se trata de el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores los cuales funcionan como entes de gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Análisis: El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se crea con el fin de asesora al órgano rector del cumplimiento de esta Ley en lo referente a la promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así mismo, del control de las condiciones en la cual laboran las personas en los distintos puestos de trabajo estas condiciones incluyen descansos, recreación, etc. Todo esto con el fin de asegurar la salud mental y física del trabajador.

Artículo 39. 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.

Análisis: Según los establecido en esta ley todo empleador debe conformar un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que establezca normativas de prevención para que el empleado cumpla con las misma, de este modo garantizar la protección de los trabajadores en el ambiente de trabajo.

Artículo 41. En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas

de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

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

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

Análisis: En toda empresa debe haber uno o más delegados de acuerdo a la cantidad de trabajadores que haya en la empresa que es el encargado de velar por los derechos y deberes que tiene los trabajadores ante el Comité de Seguridad Y Salud Laborales.

Artículo 46. En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

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

Análisis: En toda empres debe establecer un Comité de Seguridad y Salud, conformado por los delegado por parte de los trabajadores y por el empleador o empleadora, que se encarga de regular de manera periódica las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o
7. enfermo.
8. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

Análisis: esta ley establece todas las medidas necesarias para que el trabajador este protegido ante cualquier riesgo existente en el ambiente de trabajo, ya sean riesgos físicos, psicológicos o emocionales. Para ello

tanto patronos como empleados deben conocer esta ley para su buena aplicación.

Artículo 69. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Análisis: esta ley define como accidente de trabajo toda lesión que sufra el trabajador durante la ejecución de las actividades de su trabajo, estas lesiones pueden ser internas o externas o la muerte del trabajador.

Artículo 70. 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.

Análisis: las enfermedades profesionales se definen como aquellos estados patológicos que contraiga el trabajador como consecuencia directa de la actividad que realiza por cuenta de otro (patrono).

2.3.3 Reglamento Parcial de La Ley Orgánica Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 del 3 enero de 2007) Decreto N° 5.078 22 de diciembre de 2006.

Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a:

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.
2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.
3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.
4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.
5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Análisis: Se encarga de establecer un reglamentos para proteger las condiciones de trabajo del empleado en una forma segura y agradable en su ambiente de trabajo ya sea en el ámbito físico, mental y emocional para que se desenvuelva sus funciones en una forma cómoda y más segura.

Artículo 14. La protección de la maternidad y la salud y seguridad en el trabajo.

La mujer trabajadora durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto tiene derecho a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la de su hijo o hija, sin que ello implique un menoscabo de condiciones de trabajo. Se dictarán normas técnicas con el objeto de asegurar la efectividad este derecho.

En caso de contravención a la presente disposición, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales dictará de forma inmediata los ordenamientos donde se instruya al patrono o patrona las medidas que debe adoptar para la protección de la vida, salud o seguridad de la mujer trabajadora o las de su hijo o hija. El incumplimiento de estos ordenamientos se considerará una desmejora de sus condiciones de trabajo, además de una violación grave a las normas de protección a la maternidad.

Análisis: La mujer embarazada o después del parto hasta un año no puede realizar trabajo que le puede ocasionar riesgo su vida o salud ya que le podrá afectar a su hijo ya que hay normas que protege a las mujeres con bebe en el incumplimiento de esto por parte del trabajador se verá como un mejoramiento en las condiciones de trabajo.

Artículo 83. Del deber de informar inmediatamente de los accidentes de trabajo.

El patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, debe informar y notificar la ocurrencia de los accidentes de trabajo de forma inmediata

ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el comité de seguridad y salud laboral y el sindicato.

La notificación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deberá realizarse dentro de los sesenta (60) minutos siguientes a la ocurrencia del accidente y, la del comité de seguridad y salud laboral y el sindicato deberá realizarse dentro de las doce (12) horas siguientes. La notificación al Instituto podrá ser escrita o, realizarse a través de su portal Web, vía telefónica fax.

Esta notificación debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Identificación y dirección del patrono o patrona.
2. Identificación, dirección, número telefónico de quien suministra la información, indicando el carácter con que actúa.
3. Identificación del trabajador o trabajadora víctima del accidente.
4. Lugar, dirección, hora y fecha del accidente de trabajo.
5. Descripción sucinta de los hechos.
6. Los demás que establezcan las normas técnicas.

Se entenderá como no realizada la notificación que no cumpla con los requisitos previstos en este artículo.

Análisis: los patronos deberán informar de forma inmediata al INPSASEL, el comité de seguridad y salud y a los sindicatos los accidentes laborales que tengan lugar en su organización, esta notificación deberá hacerse en un tiempo no mayor a una hora u deberá cumplir con los requisitos exigidos.

2.3.4 LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial N° 5.152
Extraordinario de 19 de junio de 1997

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a. Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;
- b. Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
- c. Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
- d. Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Análisis: Todo empleador antes de contratar cualquier personal debe tener en cuenta las leyes y normativas para la protección de la salud y la vida de sus trabajadores, ofreciéndole un ambiente de trabajo higiénico, seguro y con suficiente tiempo libre para que pueda descansar y tener un desarrollo mental e intelectual satisfactorio.

Artículo 236. El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas.

El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.

Análisis: Por medio de distintas medidas adoptadas por el empleador, debe garantizarle al trabajador que el servicio se presta en condiciones de seguridad que protejan su vida y salud lo máximo posible tomando como base las leyes y normas que rigen esta materia. El presidente de la república en ejercicio de sus funciones establecerá cuales son las condiciones de trabajo mínimas que deben propiciar los patronos en cuanto a la previsión de riesgos laborales mediante leyes y reglamentos, tomando en cuenta el tipo de labor que se realice ya que en algunas actividades se corren más riesgos que en otras y supervisara que se cumplan estas condiciones por medio de instituciones e inspectores que se encargaran de velar por el cumplimiento de estas normas.

Artículo 237. Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.

Análisis: Todo trabajador antes de iniciar sus actividades en cualquier sitio de trabajo debe ser informado de los riesgos inherentes a este, para que el trabajador pueda tomar las precauciones necesarias para la protección de su salud y también que pueda decidir si quiere exponer su salud a dichos riesgos. Así mismo el patrono debe ofrecerle al trabajador que va a desempeñar las actividades toda la información necesaria en lo referente a los posibles daños que pudieran causar la actividad, al manejo (en el caso de sustancias o químicos potencialmente nocivos para la salud) y las medidas de seguridad y de prevención que se deban tomar.

Artículo 560. Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.

Análisis: Todo patrono esta en la obligación de cancelarles una indemnización a los trabajadores que sufran algún accidente en el trabajo o una enfermedad como consecuencia del trabajo que realiza la persona, independientemente de que se trate de un aprendiz solo esta ley o la ley referente a la materia, que en nuestro caso es la LOPCYMAT, pueden determinar en qué condiciones el patrono puede eximirse de esta responsabilidad.

Artículo 561. 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 y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Análisis: Esta ley considera accidente de trabajo toda lesión corporal tanto interna como interna que el trabajador sufra por consecuencia del trabajo que ejecuta o por esfuerzo físico superior a sus posibilidades por cuenta ajena y que tengan consecuencias temporales o permanentes o la muerte del trabajador. Todos estos accidentes quedaran bajo los procedimientos establecidos en la LOT y La LOPCYMAT y sus reglamentos.

Artículo 562. Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergológicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución especial podrá ampliar esta enumeración.

Análisis: Son consideradas enfermedades profesionales aquellas que se originen por la exposición al ambiente de trabajo, estas enfermedades pueden ser originadas por agentes físicos, químicos o biológicos, además de factores de ergonomía, psicológicos o emocionales.

2.3.5 Reglamento de La Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1.999 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Decreto N° 3.235, de 20 de enero de 1.999.

Artículo 18 Derecho a no acatar las instrucciones: Sin perjuicio del deber de obediencia, el trabajador podrá abstenerse de ejecutar las labores ordenadas cuando fueren manifiestamente improcedentes, es decir, incompatibles con su dignidad, o pusieren en peligro inmediato su vida, salud o la preservación de la empresa.

El trabajador deberá manifestar al patrono su disconformidad con las labores ordenadas, en los supuestos previstos en el artículo 69 de la Ley Orgánica del Trabajo, y ratificarlo, a la brevedad posible, mediante escrito que comunicará, igualmente, a la Insectoría del Trabajo de la jurisdicción y, si fuere el caso, al Comité de Higiene y Seguridad de la empresa, a los efectos de que se adopten las medidas pertinentes.

En todo caso, el patrono deberá brindar respuesta explicativa, dentro de los cinco (5) días siguientes, al trabajador y demás instancias involucradas. La falta de respuesta oportuna, equivaldrá a una aceptación de las circunstancias expresadas por el trabajador.

Análisis: el trabajador esta en su derecho de no acatar alguna orden de su patrono cuando esta orden traigan consigo algún riesgo que pueda poner su seguridad en peligro.

2.3.6 CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA ORIENTAL DE URUGUAY

Constitución 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004.

Artículo 67. Las jubilaciones generales y seguros sociales se organizarán en forma de garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros, retiros adecuados y subsidios para los casos de accidentes, enfermedad, invalidez, desocupación forzosa, etc.; y a sus familias, en caso de muerte, la pensión correspondiente. La pensión a la vejez constituye un derecho para el que llegue al límite de la edad productiva, después de larga permanencia en el país y carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales.

Los ajustes de las asignaciones de jubilación y pensión no podrán ser inferiores a la variación del Índice Medio de Salarios, y se efectuarán en las mismas oportunidades en que se establezcan ajustes o aumentos en las remuneraciones de los funcionarios de La Administración Central.

Las prestaciones previstas en el inciso anterior se financiarán sobre la base de:

- A)** Contribuciones obreras y patronales y demás tributos establecidos por ley. Dichos recursos no podrán ser afectados a fines ajenas a los procedimientos mencionados, y
- B)** La asistencia financiera que deberá proporcionar el Estado, si fuera necesario.

Análisis: En este país el Estado garantizara el pago de las indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores por concepto de jubilación, pago de Seguro Social, accidentes laborales y enfermedades profesionales para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Estos constituyen los derechos consagrados en esta constitución para la protección de los ciudadanos.

2.3.7 LEY SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Uruguay). Ley N° 16.074 2 de octubre de 1989.

Artículo 1 Declarase obligatorio el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previsto en la presente ley.

Análisis: Es de carácter obligatorio que todos los patronos aseguren en el Banco de Seguros del Estado a sus trabajadores para cubrir cualquier eventualidad que pueda surgir.

El Banco de seguros del Estado se encarga de velar por el fiel cumplimiento de la Ley 16.074 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que ampara a todos los trabajadores del país, trabajando constantemente en el desarrollo de conciencia preventiva en medios empresariales y dependientes. A través de técnicos especializados en distintas disciplinas, el Departamento de Administración de Riesgos brinda asesoramiento a empresas de diversos giros sobre los riesgos inherentes a su actividad y las mejores prácticas para neutralizarlos. Esta área dicta en forma periódica, cursos sobre seguridad industrial, comercial

y riesgos laborales, incluyendo actividades particulares de los ciudadanos tales como accidentes en el hogar

Artículo 2. Todo patrono es responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma y condiciones que determinan los artículos siguientes.

Análisis: El patrono debe hacerse responsable de cualquier daño que pueda ocasionarse alguno de sus trabajadores durante su jornada laboral, para ello el empleador debe tomar las previsiones necesarias para reducir los riesgos lo máximo posible ya que si el trabajador sufre algún accidente este deberá correr con las consecuencias en los aspectos que tengan lugar ya sea económica, penal o socialmente.

Artículo 4. La presente ley será aplicada además:

- a. A los aprendices y personal a prueba, con o sin remuneración;
- b. A quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros
- c. A los serenos, vareadores, jockeys, peones, capataces y cuidadores ocupados en los hipódromos y studs

Las instituciones que explotan los hipódromos cuando los accidentes ocurran dentro de los mismos serán consideradas patronos.

Análisis: Esta ley no solo ampara a los trabajadores contratados por un patrono de forma indefinida sino también a los aprendices y personal a prueba reciben o no remuneración, a todos los que trabajan en su domicilios por cuentas de otros, etc.

Artículo 8. El Banco de Seguros del Estado prestará asistencia médica y abonará las indemnizaciones que correspondieran a todos los obreros y empleados comprendidos por la presente ley, con

independencia de que sus patronos hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlos. Ello sin perjuicio de las sanciones y recupero a que hubiere lugar.

Las indemnizaciones que abonará el Banco a siniestrados dependientes de patronos no asegurados se calcularán tomando como base un salario mínimo nacional.

A aquellos funcionarios públicos dependientes de Organismos que no estén al día en el pago de las primas o no hayan asegurado a sus funcionarios, sólo se les brindará asistencia médica.

El Banco de Seguros del Estado deberá exigir en todos los casos del patrono no asegurado, la constitución del capital necesario para el servicio de renta y el reembolso de los gastos correspondientes, conforme al procedimiento establecido en el artículo 36.

Constituido el capital correspondiente y pagados los demás gastos anexos por el patrono, o convenida con el Banco de Seguros del Estado una fórmula de pago, se efectuarán las re liquidaciones que correspondan.

Análisis: Todos los trabajadores pueden recibir asistencia médica aun cuando sus patronos no hayan cumplido con la obligación de asegurarlos. En los casos en la cual un trabajador no asegurado sufra alguna enfermedad o accidente laboral el Banco de Seguros del Estado prestará la asistencia médica correspondiente y abonara la indemnización a dicho trabajador, la misma se calculara tomando como base un salario mínimo. El BSE le exigirá después al patrono el reembolso de los gastos que se causaron, y el patrono debe constituir un capital para cancelar la renta de la indemnización.

El patrono puede llegar a un acuerdo de pago con el BSE del monto adeudado por concepto de la atención médica, exámenes, tratamiento y todo lo que haya sido necesario para la atención del trabajador.

Artículo 9. Los siniestrados y en su caso los causahabientes, mantienen el derecho a la indemnización aun cuando el accidente se haya producido mediante culpa leve o grave de parte de aquéllos, o por caso fortuito o fuerza mayor, pero lo pierden en el caso de haberlo provocado dolosamente.

También pierde el siniestrado todo derecho a indemnización, cuando intencionalmente agrave las lesiones, o se niegue a asistirse o prolongue el período de su curación.

Análisis: El trabajador que haya tenido un accidente mantendrá el derecho a su correspondiente indemnización aun cuando él mismo haya tenido alguna responsabilidad leve o grave del hecho ocurrido pero si se demuestra que el accidentado provoco el siniestro con mala intención, que este agravando el estado de sus heridas, que esta alargando el tiempo de su recuperación o que se niegue a recibir atención médica perderá todo su derecho a indemnización alguna.

Artículo 14. No será considerado accidente del trabajo el que sufra un obrero o empleado en el trayecto al o del lugar de desempeño de sus tareas, salvo que medie alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que estuviere cumpliendo una tarea específica ordenada por el patrono.
- b) Que este hubiere tomado a su cargo el transporte del trabajador;
- c) Que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales

Análisis: Esta ley no considera como accidente laboral aquellos que sufra el trabajador en el camino de su casa al trabajo o del trabajo a su casa con excepción de ciertos casos en la que el patrono tenga cierto grado de responsabilidad en el hecho como por ejemplo: si el trabajador esta cumpliendo alguna orden o trabajo específico del patrono, que el acceso al lugar de trabajo posea características especiales que representen un riesgo para el trabajador

Artículo 38.- Se considera enfermedad profesional la causada por agentes físicos, químicos o biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar del trabajo.

Análisis: Esta ley considera enfermedad profesional aquellas que ocurran como consecuencia del contacto o manipulación de agentes físicos, químicos y biológicos durante las actividades que realiza el trabajador o que algunos de estos agentes estén presentes en el sitio de trabajo aun cuando el trabajador no tenga ningún contacto con los mismos basta con demostrar que fueron la causa de la enfermedad.

Artículo 39.- Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aún cuando aquéllos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.

Análisis: El Banco de Seguros del Estado considerara que una enfermedad es profesional cuando se demuestre que fue causada por los riesgos derivados de la actividad que realiza el trabajador sin importar que la misma fuera descubierta después que el trabajador ya no esté laborando en la empresa, simplemente se debe determinar Que la enfermedad proviene del trabajo que realizaba.

2.3.8 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE PERÚ Ley N° 27365, publicada el 5 de noviembre de 2000

Artículo 25. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Análisis: Todo trabajador debe trabajar hasta 8 horas diarias para preservar su salud física y mental, con el fin del que trabajador descanse y pueda compartir con su familia, así mismo tiene derechos a un descanso semanal.

2.3.9. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PERU) Decreto Supremo N° 009-2005-TR

Artículo 1. El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado, quienes a través del diálogo social velarán por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Análisis: Este Reglamento tiene como objetivo principal implantar una cultura de prevención de riesgos laborales en Perú, de esta manera asegurar la protección de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades. Para asegurar el cumplimiento de las normas establecidas

sobre esta materia se hace necesaria la participación conjunta de trabajadores, empleadores y el Estado.

Artículo 2. El presente Reglamento es aplicable a todos los sectores económicos y comprende a todos los empleadores y los trabajadores, bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional.

Análisis: El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplica para todo el país sin distinción del sector económico al cual el trabajador pertenezca y se aplica para todo tipo de trabajador de la actividad privada, sin importar el tipo de trabajo de forma habitual u ocasionalmente, remunerado o no.

Artículo 3. El presente Reglamento establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y trabajadores, establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

Análisis: por medio de este reglamento se busca establecer cuáles son las normas mínimas que deben procurar los empleadores para cada opuesto de trabajo, de este modo cada una de las actividades se pueda realizar tomando en cuenta las medidas de seguridad propias para cada actividad debido a que las distintas actividades que se realizan no poseen los mismos riesgos.

Artículo 5. El Sistema de aseguramiento frente a los riesgos laborales debe garantizar la compensación y/o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la

rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

Análisis: Todas las empresas deben tener un sistema de aseguramiento para cubrir cualquier daño que pueda sufrir el trabajador, este sistema debe incluir los procedimientos para la asistencia médica, rehabilitación, reinserción, indemnización y su reubicación laboral por discapacidad. Con esto lo que la ley busca es establecerle al trabajador un respaldo en caso de cualquier eventualidad que se le pueda presentar.

Artículo 6. Las Entidades públicas competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por sus respectivas leyes y a través de sus órganos técnicos especializados, cumplen las siguientes funciones:

- a. Promover una cultura de prevención de riesgos laborales.
- b. Brindar asesoría, asistencia y cooperación técnica en seguridad y salud en el trabajo.
- c. Desarrollar actividades de capacitación, formación e investigación en seguridad y salud en el trabajo.
- d. Fomentar y garantizar la difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.
- e. Efectuar el seguimiento de las acciones preventivas, en seguridad y salud en el trabajo, que realicen los empleadores.

- f. Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. Para estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.
- g. Sancionar el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Reglamento.

Análisis: En Perú las entidades públicas a las cuales las compete la seguridad y la salud en el trabajo tienen diferentes funciones para aumentar la salud en el trabajo tienen diferentes funciones para aumentar la salud y la seguridad en los distintos puestos de trabajo para asegurarle un mayor bienestar a los trabajadores y que estos puedan desarrollarse mentalmente.

Entre estas funciones se encuentran la creación y el fomento a la seguridad laboral, brindar asesorías tanto a empleados como a empleadores, velar por el cumplimiento de las leyes de seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Con este objetivo se busca la creación de una cultura preventiva en las áreas de trabajo.

Artículo 14. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas

- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) En último caso facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.
- e) Participar en las auditorías internas de seguridad y salud.
- f) Asistir a las actividades programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los representantes deben ser capacitados en temas relacionados a las funciones que van a desempeñar antes de asumir el cargo y durante el ejercicio del mismo.

Análisis: Este artículo nos muestra cual es el orden por medio del cual se deben tomar las distintas medidas de protección para asegurar que se cubran los aspectos más básicos para la protección de los trabajadores, de este modo garantizar que todas estas medidas se apliquen desde lo más importante a lo menos importante.

Artículo 49. El empleador debe modificar las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Análisis: cuando las medidas de prevención existentes en la empresa resulten insuficientes el patrono esta en las obligación de adoptar nuevas medidas para asegurar la salud y la seguridad de los trabajadores.

Artículo 50. El empleador debe proporcionar a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando

no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud; éste verifica el uso efectivo de los mismos.

Análisis: todo patrono deberá suministrarle a sus empleados todos los equipos de protección necesarios para asegurar la seguridad dentro del ambiente de trabajo, de este modo el trabajador podrá desempeñar sus funciones de manera segura.

Artículo 51. El empleador debe adoptar las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Análisis: el patrono deberá tomar en cuenta nuevas medidas de seguridad cuando se demuestre que el uso de ropas o equipos de seguridad representan riesgos para la vida o la salud de los trabajadores más que protegerlos.

Artículo 60. - El empleador practicará exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

Análisis: el empleador deberá practicarle a los trabajadores exámenes médicos preventivos al trabajador dependiendo de la actividad que este realice y a los riesgos derivados de la misma, estos exámenes deberán hacerse antes de la relación laboral para determinar que el trabajador no tenga alguna enfermedad profesional existente de un trabajo anterior, durante la relación laboral para determinar que el trabajador este sano ya que la actividad que esté realizando no le cause algún daño y después de la relación para asegurarse que el trabajador no haya salido sano de del trabajo que desempeñaba, de este modo cualquier enfermedad que él sufra posterior a la relación laboral no pueda

ser adjudicada al patrono anterior ya que hay soportes que indican la salud del trabajador al momento de la finalización de la relación laboral.

Artículo 62.- Las empresas que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo, dispondrán lo necesario para que:

- a) Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.
- b) Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.
- c) Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.
- d) Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales; y,
- e) Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

Análisis: en todas las empresas donde se haga uso de maquinaria deben garantizarle a sus operadores los equipos de protección necesarios para su manejo la capacitación correspondiente, de modo que el operador sepa cuáles son las medidas de seguridad que debe tomar.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo de la Investigación

La autora **Marín (2008)** establece que “los tipos de investigación por lo general no se presentan puros; habitualmente se combinan entre sí y obedecen sistemáticamente a la aplicación de la investigación.

Ordinariamente se presentan tres tipos de investigación:

- ✓ **Histórica:** Detalla lo que era.
- ✓ **Descriptiva:** Dilucida lo que es.
- ✓ **Experimental:** Expresa lo que será”.

Tomando como base el planteamiento de la autora podemos definir esta investigación de tipo descriptiva ya que por medio de la misma buscamos determinar que es la Prevención de riesgos laborales y así mismo compararla con los países de Uruguay y Perú.

3.2 Nivel de la Investigación

La investigación documental según **Marín (2008)** es aquella que “se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones”.

La misma autora del concepto anterior define la investigación de campo como aquella que “se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones”. También se puede definir como el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social. (Investigación pura), o bien estudiar una situación para

diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada).

Este tipo de investigación es también conocida como investigación in situ ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del investigador, puede manejar los datos con más seguridad y podrá soportarse en diseños exploratorios, descriptivos y experimentales, creando una situación de control en la cual manipula sobre una o más variables dependientes (efectos). Tomando como base las definiciones anteriores el nivel de este proyecto es documental y de campo.

3.3 Técnica de recolección de datos

Para esta investigación se obtuvieron los datos por medio de encuestas realizadas a trabajadores de la empresa FERTINITRO.

3.4 Población y Muestra

La población para estas encuestas fue de todos los trabajadores de la empresa antes mencionada y la muestra que tomamos fue de 50 entre directivos, empleados y obreros.

3.5 Procesamiento de los datos

Para el procesamiento de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas se utilizó el software SPSS para Windows versión 15.0 basado en el método de frecuencias y tablas para el análisis de las variables estudiadas.

CAPITULO IV

COMPARACION DE LAS LEGISLACIONES DE VENEZUELA, PERU Y URUGUAY EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL

Como ya se ha mencionado anteriormente en esta investigación cada país tiene su legislación en materia de prevención de riesgos laborales, las cuales tiene similitudes y diferencias. Nuestro país posee la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT), en Perú está vigente el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y por ultimo Uruguay que se rige por la Ley de Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Para el estudio comparativo de la prevención de riesgos laborales entre estos tres países se tomaron en cuenta distintos aspectos, y cada uno de ellos se comparo con lo establecido en la LOPCYMAT para determinar en que se parecen y en qué se diferencian estas tres leyes y como amparan a los trabajadores.

Para esta comparación se tomaron es cuenta diferentes aspectos de cada una de estas leyes, los cuales fueron: el ámbito de aplicación, objetivos de las leyes, la protección a los trabajadores en lo físico, lo psicológico y lo social o recreativo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN		
Venezuela	Perú	Uruguay
Esta ley se aplica a los trabajadores permanentes y ocasionales y a sus patronos, a los trabajos realizados por cuenta	Este reglamento se aplica a todos los sectores económicos y a todos los empleadores y	Se aplica a todas aquellas personas que ejecuten un trabajo habitual u ocasional, remunerado y en régimen de

<p>de un empleador en empresas y en general a todos los establecimientos industriales o agropecuarios, comerciales y de servicios sin importar cual sea su naturaleza de las actividades que realizan, el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas. Quedan excluidos de la aplicación de esta Ley los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.</p>	<p>empleados del sector privado que estén bajo relación laboral.</p>	<p>subordinación, así mismo, se aplica también para aprendices y personal aprueba, con o sin remuneración, a quienes trabajen en su domicilio por cuenta de terceros y a sus respectivos patronos. Esta ley excluye a las personas que utilicen ocasionalmente los servicios de otra fuera de su actividad ocasional.</p>
<p>Comentario: En Venezuela y Uruguay la legislación en lo referente a esta materia hay mucha relación en la aplicación de las leyes, ya que ellas se aplican tanto en empresas públicas como privadas a</p>		

diferencia de Perú que solo se aplica a las empresas privadas.

Fuente: Silva y Zapata (2011).

OBJETIVOS DE LAS LEYES		
Venezuela	Perú	Uruguay
<p>Garantizar al trabajador condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, a través de la implantación de normas, lineamientos y políticas para que esto se cumpla, así mismo se hace la creación de instituciones u organismos destinado hacer cumplir las normas contenida en esta Ley.</p>	<p>Este Reglamento tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales por medio de la participación conjuntas de trabajadores, empleadores y del estado, quienes a través del diálogo social se encargaran de establecer las condiciones de trabajo a adecuadas.</p>	<p>Esta ley se establece de carácter obligatorio el seguro sobre accidente de trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadores a los cuales se aplican, es decir que todo empleador debe cumplir con el requisito obligatorio de asegurar a sus trabajadores en el Banco de Seguro del Estado.</p>

Comentario: En Venezuela y Uruguay se cuenta con una Ley de prevención de riesgos laborales para promover la seguridad de los trabajadores en el ambiente de trabajo, mientras que Perú no cuenta con una Ley de prevención sino con un reglamento establecido que se encarga de implantar una cultura de prevención de riesgos laborales.

Fuente: Silva y Zapata (2011).

PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN EL ASPECTO FÍSICO		
Venezuela	Perú	Uruguay
<p>Los Trabajadores deben dar un uso adecuado y de forma correcta, a los equipos de protección suministrados por el patrono para preservar la salud y la Seguridad de modo que en caso de accidente las consecuencias sean las mínimas.</p> <p>Según lo establecido en el artículo 62 el patrono debe llevar un registro de todas las condiciones inseguras que haya detectado para así informarle a</p>	<p>Todo patrono esta en la obligación de suministrarle a los trabajadores equipos de protección adecuados según el tipo de trabajo y los riesgos inherentes al mismo para garantizar que el trabajador en caso de sufrir algún accidente se haga el menor daño posible, de acuerdo a lo establecido en el artículo 50 de su reglamento.</p>	<p>Según lo establecido en el artículo 11 el trabajador que haya sufrido un accidente laboral o una enfermedad profesional tendrá derecho a asistencia médica, en esta se incluyen los gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos así como también el suministro de aparatos ortopédicos, renovación normal de los accesorios necesarios para</p>

<p>los trabajadores los posibles consecuencia que puedan suceder por la manipulación inadecuada de estas maquinarias para que así ellos tomen las medidas preventivas de seguridad.</p> <p>La construcción o importación de maquinarias, aparejos o equipos para el uso industrial, agropecuario o de servicios quedan a disposición del Instituto Nacional De Prevención, Salud y Seguridad Laborales quien se encargara del control y aprobación de sus condiciones de uso y de seguridad, así mismo deben garantizar las fácil adquisición de los repuesto para los equipo de de seguridad de los mismo. Igualmente</p>	<p>En el artículo 62 del Reglamento esta establecido que las empresas que suministren fabriquen o cedan maquinas deben disponer de lo necesario para que las maquinas o sustancias no supongan un r para la seguridad de los trabajadores, así mismo debe proporcionarse información suficiente y clara para el manejo de las maquinarias de forma segura y proporcionarle las medidos de precaución y prevención a los trabajadores para que estos las usen al momento de operar las maquinarias o</p>	<p>garantizar el éxito del tratamiento o alivio de las consecuencias de las lesiones.</p> <p>Es de carácter obligatorio que todo patrono les realice exámenes preventivos de acuerdo con el riesgo laboral a los trabajadores nuevos, los mismos incluyen exámenes pre-ocupacionales clínicos y paraclínicos específicos, y también a los ya ingresados deben realizarse exámenes periódicos, esto esta establecido en el artículo 43 de esta Ley.</p>
--	---	--

<p>llevara la aprobación del uso de sustancias potencialmente toxicas y nocivas para la salud que se vayan a emplear en los procesos.</p>	<p>sustancias.</p> <p>En el artículo 39 del reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo esta establecido que los patronos deben practicar exámenes médicos a los trabajadores antes, durante y al término de la relación laboral acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores</p>	
<p>Comentario: En Venezuela y en Perú se toma en cuenta todos los aspecto de protección en la parte física del trabajador es decir, en el manejo de las sustancias, maquinarias o equipos de trabajo, los trabajadores deben usar los equipos de protección necesario en la realización de su trabajos, por otro lado en Uruguay se inclina más a la protección del trabajador una vez que este le suceda el accidente ya que en ese país no establece una prevención de riesgo laboral como tal, se enfoca a los derechos que tiene este después de sufrir el accidentes en el trabajo. En Perú al igual que en Uruguay es obligatorio que los patronos le realicen a los trabajadores exámenes preventivos antes y durante de la relación laboral.</p>		

Fuente: **Silva y Zapata (2011).**

PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN EL ASPECTO PSICOLOGICO		
Venezuela	Perú	Uruguay
<p>En el artículo 59 de la LOPCYMAT esta establecido que a fin de garantizar la protección de los trabajadores, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que impida cualquier tipo de discriminación para ellos, esto quiere decir que no se puede discriminar a un trabajador por su sexo, raza, grado de instrucción, religión, etc. Ya que esto constituye un riesgo para la salud mental del trabajador además de para su estado emocional, es por ello que en todo trabajo debe existir igualdad entre todos los trabajadores.</p>	<p>En este reglamento no se encuentra establecido nada respecto a la protección del trabajador en el aspecto psicológico.</p>	<p>En esta ley no se establece nada con respecto a la protección del trabajador en el aspecto psicológico.</p>

Comentario: De estas tres leyes la única que hace referencia a la protección del trabajador en el aspecto psicológico es la de Venezuela que establece que no se debe discriminar a ningún trabajador bajo ningún concepto ya que esto podría crear algún trastorno psicológico o emocional en el trabajador. El trabajo es un derecho para todos lo que estén en condiciones que les permitan realizar alguna actividad tal como esta establecido en nuestra Carta Magna.

Fuente: **Silva y Zapata (2011).**

PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN EL ASPECTO SOCIAL O RECREATIVO		
Venezuela	Perú	Uruguay
Como esta establecido en los artículos 28 y 29 de la LOPCYMAT se hace la creación del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores ente encargado garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con	En este reglamento no se establece nada con respecto a la protección del trabajador en el aspecto social o recreativo.	En esta ley no se establece nada con respecto a la protección del trabajador en el aspecto social o recreativo.

<p>servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto.</p> <p>Algunas de sus funciones son: Proponer para su aprobación los lineamientos del componente de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ejercer la administración, comercialización y prestación de servicios, en forma directa o a través de concesiones, de los centros recreacionales, colonias vacacionales, campamentos, posadas, hoteles, casas sindicales y otras instalaciones pertenecientes al Instituto o asignados por el Ejecutivo Nacional para su custodia y administración, para el desarrollo de los programas de</p>		
---	--	--

<p>recreación, descanso y turismo social de los trabajadores.</p> <p>Todo esto se hace con el fin de que el trabajador disponga de tiempo libre para pasar con su familia, para descansar, para compartir y recrearse con sus compañeros de trabajos y amigos.</p>		
<p>Comentario: En lo referente a la protección del trabajador en el ámbito social o recreativo, la ley Venezolana es la única que establece en sus artículos que el trabajador debe de disponer de tiempo necesario para su descanso y disfrute. Así mismo se hace la creación del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores ente encargado de velara por el cumplimiento de las normas establecidas en la LOPCYMAT.</p>		

Fuente: **Silva y Zapata (2011)**

Una vez analizados y estudiados las legislaciones de Venezuela, Perú y Uruguay en lo referente a la Prevención de Riesgos Laborales podemos concluir que Venezuela es el país más adelantado en esta materia ya que es el único donde se establece protección al trabajador en los aspectos social o recreativo y en el aspecto psicológico mientras que en las leyes de Perú y Uruguay no establecen nada con respecto a esto.

Otro aspecto en el cual se diferencian estas leyes es que en las de Venezuela y Perú si se establecen criterios definidos de prevención, es decir, en estas leyes si se toman en cuenta los factores que constituyen

un posible riesgo para los trabajadores, mientras que en la ley de Uruguay se ampara a los trabajadores una vez que hayan tenido un accidente laboral o una enfermedad profesional ya que establece cuales son los beneficios que estos tiene en caso de ocurrirle algún accidente o enfermedad y cuáles son los procedimientos que tanto trabajadores como empleadores deben seguir para hacer que se cumpla esta ley.

CAPITULO V

Determinación de los criterios de prevención de Venezuela

Para la preparación de este capítulo se tomo como instrumento para la recolección de los datos la encuesta aplicada a empleados de la empresa **Fertilizantes Nitrogenados de Oriente (FERTINITRO)**, ubicada en la Carretera de la Costa Complejo Criogénico de Oriente (Jose) Piritu, Estado Anzoátegui, esta tomando como punto de partida de la investigación: La Prevención de Riesgos Laborales en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

La empresa **Fertilizantes Nitrogenados de Oriente (FERTINITRO)**, inicio sus operaciones el 27 de marzo de 1.998, constituida conjuntamente por Pequiven con el 35% del capital, Kock Industries (35%), Snamprogetti (20%) y Polar (10%) con el objetivo de producir fertilizantes nitrogenados. Con la construcción de este complejo Venezuela se convirtió en el mayor productor de fertilizantes nitrogenados del continente, Actualmente **FERTINITRO** cuenta con tres plantas: en el estado Zulia, en Morón estado Carabobo y en esta entidad, en las cuales laboran más de 800 personas.

En esta planta se producen Amoniaco y Urea tanto para satisfacer la demanda interna como la externa. La urea es un compuesto químico cristalino e incoloro, de fórmula $\text{CO}(\text{NH}_2)_2$, la misma se emplea como fertilizante. Se aplica al suelo y provee nitrógeno a la planta. La urea como fertilizante presenta la ventaja de proporcionar un alto contenido de nitrógeno, el cuál es esencial en el metabolismo de la planta ya que se relaciona directamente con la cantidad de tallos y hojas, las cuáles absorben la luz para la fotosíntesis. Además el nitrógeno está presente en

las vitaminas y proteínas, y se relaciona con el contenido proteico de los cereales.

En cuanto al amoniaco es un compuesto químico cuya molécula consiste en un átomo de nitrógeno (N) y tres átomos de hidrógeno (H) de acuerdo a la fórmula NH_3 . Al igual que la urea también tiene su uso como fertilizante.

En esta planta productora utilizan maquinarias como calderas de producción de vapor encargadas de suplir de vapor a las plantas de urea y amoniaco ubicadas en el complejo.

Esta empresa de origen mixto paso a manos del gobierno de la Republica Bolivariana de Venezuela el 11 de octubre de 2010 tras órdenes emanadas del presidente de la republica Hugo Chávez en su programa semanal "Aló Presidente" numero 364. Con esta expropiación el gobierno busca aumentar la producción y satisfacer la demanda interna de urea.

En la encuesta realizada en esta planta se aplico a 50 trabajadores divididos entre directivos, empleados y obreros por medio de los cuales se obtuvo la información necesaria para el análisis del tema estudiado, la misma contenía 10 interrogantes que nosotros consideramos eran de gran importancia conocer para realizar esta investigación, estas preguntas contenían las variables objeto de análisis en este trabajo que nos permitieron comparar los resultados obtenidos con artículos arbitrados sobre la Prevención de Riesgos Laborales realizados en otros países.

Los resultados obtenidos en las encuestas se compararon con datos que pudimos obtener de investigaciones realizadas por otros autores anteriormente en distintos países, los cuales nos sirvieron para

comparar la situación en materia de prevención de riesgos laborales de aquellos países con el nuestro.

Los objetivos de este capítulo son:

Conocer cuántos trabajadores tienen conocimiento de que es la LOPCYMAT.

- Evaluar el conocimiento de lo que es un Comité de Seguridad o de prevención con respecto a la categoría laboral.
- Conocer si en esta empresa realizan simulacros de prevención para ante cualquier emergencia que pueda ocurrir.
- Determinar si ha ocurrido accidentes en esta empresa donde se haya requerido el uso de las normas y procedimientos establecidos en la LOPCYMAT.

5.1 Categoría laboral de encuestados.

Tabla 5.1 Categoría Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	3	6,0
Empleado	19	38,0
Obrero	28	56,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

Para esta encuesta que realizamos en la empresa FERTINITRO tomamos una muestra de 50 trabajadores de los cuales estaban distribuidos de la siguiente manera: 3 directivos, 19 empleados y 28 obreros.

5.2 Conocimiento de los trabajadores acerca de la LOPCYMAT

Tabla 5.2 ¿Tienes conocimiento sobre la LOPCYMAT?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	60,0
NO	20	40,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

Mediante el estudio realizado en la empresa FERTINITRO se entrevistaron a 50 trabajadores de los cuales se obtuvo que 30 de ellos que representa el 60% poseen conocimientos de la LOPCYMAT, mientras el 40% restante no tiene conocimiento de ella.

5.3 Medidas de seguridad

Tabla 5.3 ¿En su trabajo se toman medidas para prevenir accidentes o enfermedades?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	47	94,0
NO	3	6,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

En este mismo estudio se pregunto a los trabajadores si la empresa toman medidas de prevención de accidente y enfermedades, los cuales contestaron de la siguiente manera: En un 94% dijeron que si, mientras el 6% restante dijeron que no.

5.4 Comité de seguridad laboral

Tabla 5.4 ¿Sabe usted que es un comité de seguridad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	48,0
NO	26	52,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

De acuerdo con la respuesta de los trabajadores, en esta empresa si existe un comité de seguridad laboral pero cuando se le pregunto si sabía que es y cuáles son sus funciones el 48% ellos saben que es, mientras el otro 52% no tienen conocimiento.

5.5 Equipos de protección

Tabla 5.5 ¿En su trabajo utilizan equipos de protección tales como: Guantes, Botas, Lentes, Tapabocas, etc.?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	48,0
Algunas veces	23	46,0
Casi nunca	3	6,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

De las 50 personas encuestadas en esta empresa, 24(48%) de ellas dijeron que siempre se usan equipos de protección para realizar los trabajos, otras 23(46%) dijeron que se utilizan algunas veces y otras 3 (6%) afirmaron que casi nunca se utilizan estos equipos.

5.6 Ergonomía

Tabla 5.6 ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	90,0
NO	5	10,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

Al preguntarles a los mismos trabajadores acerca de la comodidad en su puesto de trabajo el 90% de ellos, es decir 45 personas afirmaron sentirse cómodos en su trabajo y el 10% restante dijo que no se sienten cómodos.

5.7 Jornadas de capacitación de riesgos laborales

Tabla 5.7 ¿En la empresa se realizan jornadas de capacitación de riesgos laborales?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	44,0
NO	28	56,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

La empresa FERTINITRO tiene como política instruir y capacitar a todo nuevo trabajador acerca de los riesgos en el área de trabajo, pero 28 (44%) de los 50 trabajadores encuestados afirmaron que esta capacitación no se realiza periódicamente, mientras que los 22 (56%)

restantes contestaron que regularmente están realizando estas jornadas de capacitación para todo el personal.

5.8 Accidentes laborales

Tabla 5.8 ¿Has sufrido accidentes durante la jornada laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	4,0
NO	48	96,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

Al preguntarles si alguna vez mientras han trabajado en esta empresa han sufrido algún accidente la mayoría 48 personas que corresponde al 96% contestó que no y solo 2 trabajadores respondieron que si han resultado heridos por causa de algún accidente laboral, en ambas oportunidades se trato accidentes menores.

5.9 Actuación de INPSASEL

Tabla 5.9 ¿Considera necesaria más actuación por parte de INPSASEL para evitar accidentes laborales y enfermedades?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	33	66,0
NO	17	34,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

También se les pregunto si creen que debe haber más actuación por parte de INPSASEL para evitar accidentes y enfermedades laborales, no solo en esta empresa sino también en general y de los 50 trabajadores encuestados el 66% que equivale a 33 persona contestó que si es necesario que hagan más inspecciones para evitar los posibles

accidentes o enfermedades que puedan ocurrir, mientras que el 34% restante es decir 17 persona considera que no es necesaria.

5.10 Simulacros de emergencias

Tabla 5.10 ¿Se realizan periódicamente simulacros de incendios, emergencia y evacuación en sus centros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	6,0
NO	47	94,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

En este estudio también consideramos importante conocer si en la empresa realizan periódicamente simulacros de incendio, evacuación o cualquier otro tipo de contingencia que pueda ocurrir en el trabajo y los resultados que obtuvimos fueron los siguientes: 3 (6%) personas de los 50 dijeron que si se realizan simulacros mientras la mayoría, es decir, 47 (94%) personas coincidieron en que no se realizan estos simulacros.

5.11 Manuales de prevención

Tabla 5.11 ¿Existen manuales normalizados en su empresa para la Prevención de Riesgos Laborales a disposición de todos los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	8,0
NO	46	92,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

A estos 50 trabajadores se les pregunto si existen manuales para la prevención de riesgos laborales a disposición de todos ellos y solo 4 personas que son el 8% contestaron que si mientras que los otros 46 que representa el 92% aseguraron que no existen dichos manuales.

5.12 Relación entre comité de prevención laboral y la categoría laboral de los encuestados

Tabla 5.12 Relación entre Comité de prevención y la Categoría Laboral

		Comité prevención			
		SI	NO	Total	
Categoría laboral	Directivo	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	,0%	6,0%
	Empleado	Recuento	18	1	19
		% del total	36,0%	2,0%	38,0%
	Obrero	Recuento	3	25	28
		% del total	6,0%	50,0%	56,0%
Total		Recuento	24	26	50
		% del total	48,0%	52,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

El estudio que se realizo a los trabajadores de la empresa, sobre si tienen conocimiento de que es un comité de seguridad laboral con respecto a la categoría laboral los resultado fueron los siguientes: 3 directivos que representas el 6 % de la encuesta tienen conocimiento de que es un comité de prevención, por otra parte de los 19 los empleados encuestado 18 de ellos tienen conocimiento, mientras que 1 no sabe que es un comité, en relación a los obreros encuestados (28) que representa el 56% de la encuesta, la mayoría de ello no conocen que es un comité mientras que 3 de ellos afirma saber.

Discusión: En un estudio realizado en Ecuador por los autores **Monar y Moya (2009)** en un trabajo de investigación llamado “**SISTEMA DE GESTION PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**” el cual tienen como objetivo desarrollar un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales e implantarlo en una empresa que fabrica baterías de arranques para automóviles, camionetas, camiones, motores estacionarios y marinos que le permita elevar el nivel de protección y salud de los trabajadores, mediante capacitación continua a los empleados con el propósito de reducir y/o eliminar los riesgos y ser eficientes en las operaciones, se dio a conocer que en dicha empresa cuentan con un comité de seguridad e higiene industrial la cual posee tres comisiones: Contra incendios, Vigilancia y Salud e Higiene Industrial. Este resultado difiere de lo que obtuvimos en nuestra encuesta ya que el 52% de los trabajadores dijo que no conocen lo que es un comité de prevención.

En otra investigación realizada por la autora **Agra (2005)** en la “Revista de investigación económica y social de Castilla y León” de España titulado “**PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**” se dio a conocer la importancia que “La participación de los trabajadores en la empresa en lo relativo a la prevención de riesgos constituye un instrumento esencial para lograr la creación de un entorno laboral seguro. Por tal motivo no debe extrañar que sea reiteradamente reconocida en la legislación de seguridad y salud en el trabajo, donde se contempla como principio general de prevención y como derecho de los trabajadores, al tiempo que se impone el deber empresarial de hacerla posible”.

Al relacionar esta investigación con la nuestra se puede decir que existe una diferencia ya que en los resultados que nosotros obtuvimos en nuestra encuesta la mayoría de los trabajadores no sabe lo que es un comité de prevención laboral y cuáles son sus funciones, esto quiere decir que en esta empresa la participación de los trabajadores en los asuntos referentes a la prevención de riesgos laborales es mínima debido a que en dichos comités los trabajadores tienen la posibilidad de participar en las decisiones que se tomen con respecto a este tema.

5.13 Relación entre las Jornadas de capacitación y la Categoría Laboral de los encuestados

Tabla 5.13 Relación entre las Jornadas de capacitación y la Categoría Laboral

		Jornadas de capacitación			
		SI	NO	Total	
Categoría laboral	Directivo	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	,0%	6,0%
	Empleado	Recuento	19	0	19
		% del total	38,0%	,0%	38,0%
	Obrero	Recuento	0	28	28
		% del total	,0%	56,0%	56,0%
Total		Recuento	22	28	50
		% del total	44,0%	56,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

En cuanto a los resultados obtenidos en la encuesta se dio a conocer que el 56% de los trabajadores dicen recibir periódicamente jornadas de capacitación, mientras que el 44% restante dicen que no, al estudiar las respuestas con respecto a la categoría laboral los resultados fueron los siguientes: los tres directivos encuestados respondieron que sí,

todos los empleados también coincidieron mientras que los obreros respondieron contrariamente.

Discusión: En la investigación realizada por los autores **Meliá, Arnedo y Ricarte (1993)** de la Universidad de Valencia, España llamada: **“LA INTERVENCIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD LABORAL”** donde se conoció la importancia de la psicología en la prevención de los riesgos laborales, ya que de este modo los trabajadores y patronos tiene mayor conciencia de la importancia de crear y acatar las normas establecidas en materia de prevención.

También se dio a conocer la importancia de la selección y clasificación de personal de acuerdo con sus características particulares para realizar las actividades que el trabajador este más apto para desempeñar, así mismo, los patronos deben capacitarlos e instruirlos en el área en la cual van a laborar. Esta capacitación debe hacerse en lo referente a los procesos, técnicas a utilizar, prevención, implementos de seguridad necesarios, etc. De forma que esta asignación genere unas condiciones de trabajo favorables e incremento la seguridad y la salud del trabajador.

Este resultado obtenido por los autores españoles Meliá, Arnedo y Ricarte difiere de los resultados obtenidos por nosotros ya que los trabajadores encuestados en la empresa FERTINITRO el 56% de los mismos aseguran no recibir capacitación periódicamente, aunque dicen que al ser contratados si reciben una inducción en donde se les explican las labores que van a desempeñar, los procesos y las medidas de seguridad.

5.14 Relación entre Simulacros de accidentes y la Categoría Laboral de los encuestados

Tabla 5.14 Relación entre Simulacros de accidentes y la Categoría Laboral

		Simulacros de accidentes			
			SI	NO	Total
Categoría laboral	Directivo	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	,0%	6,0%
	Empleado	Recuento	0	19	19
		% del total	,0%	38,0%	38,0%
	Obrero	Recuento	0	28	28
		% del total	,0%	56,0%	56,0%
Total		Recuento	3	47	50
		% del total	6,0%	94,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

Como ya ha sido determinado antes en esta investigación la mayoría de los encuestados (47) en esta empresa dicen que no se realizan simulacros de incendio, emergencia o evacuación, las únicas respuestas positivas obtenidas fueron hechas por los directivos, mientras que los empleados y los obreros afirman que no se realizan dichos simulacros, estos representan el 97% de la encuesta.

Discusión: Al comparar si en otros países se realizan simulacros para que los trabajadores estén preparados en caso de ocurrir cualquier eventualidad en el ambiente de trabajo, encontramos un artículo de la revista **“Anales de mecánica y electricidad”** realizado por el Ingeniero Parrales (2000) llamado: **“PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: EL PLAN DE EMERGENCIAS”** publicado en la revista **“Anales de mecánica y electricidad”** donde nos dice que en España existe la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) donde está establecido que el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá

analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores como parte de un proceso de prevención de riesgos laborales para asegurar la vida de los trabajadores que allí laboren. Así mismo esta ley establece que es infracción grave “No adoptar las medidas previstas en artículo 20 en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores”.

Este resultado difiere en gran magnitud con los resultados obtenidos por nosotros en nuestra investigación ya que el 94% de los trabajadores encuestados aseguraron que en esta empresa no se realizan simulacros de accidentes, evacuación o emergencia en sus puestos de trabajo, algo que resultaría muy grave en el caso de que en algún momento requieran de la evacuación de los trabajadores por alguna razón que atente contra la vida o salud de los mismos.

5.15 Relación entre la existencia de manuales de prevención en la empresa y la Categoría Laboral de los encuestados.

Tabla 15 Relación entre la existencia de manuales de prevención y la Categoría Laboral

		Manuales de Prevención			
		SI	NO	Total	
Categoría laboral	Directivo	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	,0%	6,0%
	Empleado	Recuento	1	18	19
		% del total	2,0%	36,0%	38,0%
	Obrero	Recuento	0	28	28
		% del total	,0%	56,0%	56,0%
Total		Recuento	4	46	50
		% del total	8,0%	92,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada Contaduría I. Febrero 2011

Al estudiar las respuestas obtenidas por los encuestados sobre si existen en la empresa FERTINITRO manuales de prevención tomando como referencia la categoría laboral los resultados fueron: el 8% dijo que si entre los cuales están 3 directivos y 1 empleado mientras que el 92% restante contesto que no existen manuales de prevención en la empresa, este porcentaje esta conformado por 18 empleados y 28 obreros para un total de 46 personas.

Discusión: En el artículo realizado por **González y Martínez (2004)** llamado “**LA PREVENCIÓN ES COSA DE TODOS (I/II)**” para la revista “Anales de mecánica y electricidad”, los autores estudiaron la Ley de Prevención de Riesgos laborales (31/1995) de España, donde se establecen normas bajo las cuales se deben regir los patronos y empleados para la proteger la salud y fomentar la seguridad en el

ambiente de trabajo. Entre estas normas esta la creación de manuales de prevención que estén a disposición de los trabajadores para que estos tengan en cuenta cuales son las medidas de seguridad que deben adoptar para realizar sus actividades.

Igualmente en estos manuales están establecidos los nuevos procesos o procedimientos que se vayan a implantar en la empresa así como también de las medidas de seguridad correspondientes para la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Al compara los resultados obtenidos en nuestra investigación con lo que esta establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España se puede decir que los resultados son distintos ya que el 92% de los trabajadores encuestados en la empresa FERTINITRO dicen que no existen dichos manuales.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Todos los habitantes de este país (Venezuela) nos debemos regir por una normas y leyes que poseen disposiciones relativas, es decir, esta se encuentras presentes en todos los lugares y estratos sociales sin importar la ocupación o nivel cultural, por lo tanto los trabajadores y patronos deben seguir lineamientos jurídicos en lo referente a la prevención de riesgos laborales.

Igualmente ocurren en los demás países, específicamente en los países estudiados: Perú y Uruguay donde la prevención de riesgos laborales no es algo nuevo sino que, con el tiempo se ha venido mejorando y se han venido derogando y/o creando nuevas leyes que cubran los aspectos más importantes para la protección del trabajador.

Cabe destacar que una adecuada cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo acarrear costo económicos humanos enormes debido a los desembolsos que se tienen que hacer por las ausencias al trabajo, el tratamiento de las enfermedades, y el pago de beneficios por incapacitación y fallecimientos, es por ello que las empresa toman en cuenta la prevención de riesgo laborales, además de preservar la vida del trabajador.

Se pueden decir que actualmente en Venezuela, Perú y Uruguay se están cumpliendo las leyes que rigen la prevención de riesgos laborales, permitiéndoles a los trabajadores realizar sus actividades en condiciones de seguridad y salud.

Las legislaciones de estos tres países son similares a pesar de ser países distintos, con pensamientos y cultura diferentes, en las mismas se les proporcionan a los empleadores y trabajadores las condiciones mínima que deben tener en los distintos puesto de trabajo, los deberes y derechos de trabajadores y empleadores, las sanciones por incumplimiento y los medios de hacer cumplir las leyes.

Después de analizadas los resultados de la empresa FERTINITRO, se puede señalar que la mayoría (60%) de los trabajadores tienen conocimientos de la LOPCYMAT, en lo que se refiere a la protección de los trabajadores quedando un 40% que dice no conocerla, dándonos esto una pequeña idea del grado de conciencia que tienen los trabajadores de esta empresa en aprender acerca de algo que en un momento dado podrían necesitar.

6.2 Recomendaciones

- ✓ Es indispensable realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la Sociedad sobre la importancia de la prevención para evitar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

- ✓ Los planes de Salud Laboral en cada institución, organización o empresa deben contemplar la reducción del número de accidentes, la prevención de riesgos tanto físicos como psicosociales, (el estrés, la depresión, el hostigamiento laboral), así como la prevención de enfermedades ocupacionales, considerando las particularidades de cada situación y de cada región y tomando en cuenta que para alcanzar calidad de vida en el trabajo, se requieren cambios dirigidos al logro de un puesto de trabajo saludable en todos los sentidos.

- ✓ Por último, se demanda una mayor atención de trabajadores, empresarios, el Estado, los diversos sectores y la sociedad en general, en todo lo concerniente al fomento una mejor prevención que lleve a cabo una disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en Venezuela y ponga en práctica, principalmente, los principios de universalidad, integralidad y eficiencia que promulga la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

BIBLIOGRAFIA

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de Julio de 2005

Reglamento Parcial de La Ley Orgánica Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 del 3 enero de 2007)
Decreto N° 5.078 22 de diciembre de 2006.

Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997

Reglamento de La Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1.999 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Decreto N° 3.235, de 20 de enero de 1.999.

Constitución de la Republica Oriental de Uruguay (1967). Con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004.

Ley Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Constitución Política de Perú Ley N° 27365, publicada el 5 de noviembre de 2000.

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010) Decreto Supremo n° 009-2005-tr.

Estimados globales del trabajo fatal relacionado a las enfermedades y accidentes ocupacionales según regiones del Banco Mundial, 1995” en:

http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidis/globest_2005/index.htm

Suniaga y Navarro (2010) “Análisis del proceso de adiestramiento de del personal en higiene y seguridad industrial del hotel Rasil de Puerto la Cruz”.

Arreaza y Paiva (2010) “Evaluación de los sistemas de control en condiciones inseguras en el ambiente de trabajo. Caso: hotel Tropical Suites”.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), (1997). Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Madrid. (Riesgo Laboral).

Heinrich, W. (1995). Prevención de accidentes industriales. Limusa, México.

Ventin, E. (2008) Condición de trabajo. Concepto obtenido en: <http://www.evaventin.com>. Despacho laboralista Ventin contra el Mobbing laboral.

Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos. 5ª Ed. McGraw Hill. Colombia. (Seguridad Industrial).

Conceptos del marco metodológico por la autora **Alba Lucía Marín Villada** disponibles en: <http://www.encyclopedia.humanet.com.co/dic/tipos.htm>.

Historia de la Higiene y la Seguridad Industrial Disponible en: http://html.rincondelvago.com/higiene-y-seguridad-industrial_1.html

Carozzi L., (1977) Recopilación y coordinación de la legislación laboral, Montevideo Uruguay, págs. 65-72. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=URY&p_classification=15.03&p_origin=SUBJECT.

Agra Viforcós, Beatriz (2005) Revista de investigación económica y social de Castilla y León, ISSN 1575-5835, Nº 8, 2005, págs. 15-109. Disponible en: http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/participacion-representacion-trabajadores-materia-prevencion-riesgos-laborales-especial-referencia-previsiones/id/4043939.html

Arnedo, María Teresa; Ricarte, Jorge Javier; Meliá Navarro, José Luis (1993). Revista del Colegio Oficial de Psicólogos, ISSN 0214-7823, Nº.57.
Disponible:http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/id/1088110.html.

González López, María; Martínez Tordesillas, Ana (2004). Revista Anales de mecánica y electricidad, ISSN 0003-2506, Vol. 81, Fasc. 2, 2004, págs. 57-62. Disponible en la web en: http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/prevencion-es-cosa-todos-i-ii/id/12763293.html

Silva Monar, Juan Carlos (2009). “Sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales” Revista Anales de mecánica y electricidad. Disponible en: http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/sistema-gestion-prevencion-riesgos-laborales/id/52643594.html.

Cruz Parrales, Teodoro (2000) Revista Anales de mecánica y electricidad, ISSN 0003-2506, Vol. 77, Fasc. 2, 2000, págs. 59-63. Disponible en: http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/prevencion-riesgos-laborales-plan-emergencias/id/12751380.html.

ANEXOS

ENCUESTA

Nº:

Categoría Laboral: Directivo____ Empleado____ Obrero____

¿Tienes conocimiento sobre la LOPCYMAT?

SI____ NO____

¿En su trabajo se toman medidas para prevenir accidentes o enfermedades?

SI____ NO____

¿Sabe usted que es un comité de seguridad laboral?

SI____ NO____

¿En su trabajo utilizan equipos de protección tales como: Guantes, Botas, Lentes, Tapabocas, etc.?

Siempre____ Algunas veces____ Casi nunca____ nunca____

¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

SI____ NO____

¿En la empresa se realizan jornadas de capacitación de riesgos laborales?

SI_____ NO_____

¿Has sufrido accidentes durante la jornada laboral?

SI_____ NO_____

¿Considera necesaria más actuación por parte de INPSASEL para evitar accidentes laborales y enfermedades?

SI_____ NO_____

¿Se realizan periódicamente simulacros de incendios, emergencia y evacuación en sus centros de trabajo?

SI_____ NO_____

¿Existen manuales normalizados en su empresa para la Prevención de Riesgos Laborales a disposición de todos los trabajadores?

SI_____ NO_____

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

TÍTULO	“COMPARACION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ENTRE URUGUAY, PERU Y VENEZUELA”
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CVLAC / E MAIL
Zapata Reddy Freddy Antonio	CVLAC: 19.496.051 E MAIL: fzapatar00@hotmail.com
Silva Leal Andreina Emilia	CVLAC: 17.902.312 E MAIL: andreina264@hotmail.com
	CVLAC: E MAIL:
	CVLAC: E MAIL:

PALÁBRAS O FRASES CLAVES:

PREVENCIÓN

RIESGOS LABORALES

ACCIDENTES LABORALES

ENFERMEDADES PROFESIONALES

LOPCYMAT

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ÁREA	SUBÁREA
Ciencias Administrativas	Contaduría Pública

RESUMEN (ABSTRACT):

El estudio tuvo como propósito comparar la de Prevención de Riesgos Laborales de los países Perú, Uruguay y Venezuela, en la cual se tomo como muestra una empresa Venezolana llamada FERTINITRO, en donde se realizo una encuesta para obtener información respecto a los criterios de Prevención de Riesgos Laborales de esta empresa y compararlos con estudios realizado en otros países. La metodología de investigación fue la cualitativa, por cuanto se revisaron varios textos, trabajos de grado, documentos, artículos arbitrados, entre otros; y cuantitativa, debido al uso del programa estadístico Spss, para Windows, versión 15. Estos tres países tienen sus Leyes y Reglamentos establecidos para el cumplimiento de la Prevención de Riesgos Laborales las cuales son: La Ley de Seguro de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales en Uruguay, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú y La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en Venezuela, las cuales establecen las normas por las cuales deben regirse los trabajadores y empleadores durante la relación laboral.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

CONTRIBUIDORES:

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
Lcda. Lourdes Reyes.	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:	X			
	E_MAIL	Cipa.asociados@gmail.com			
	E_MAIL				
Ing. Daysi Rodríguez.	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:	X			
	E_MAIL	Daysi.rodriguez@gmail.com			
	E_MAIL				
Lcda. Yoselina Rondón	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:	X			
	E_MAIL	Yoselina1@hotmail.com			
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:	X			
	E_MAIL				
	E_MAIL				

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2011	04	05
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE. SPA

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ARCHIVO (S):

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
AREAS. Prevención de Riesgos Laborales.doc	Aplicación/msword

**CARACTERES EN LOS NOMBRES DE LOS ARCHIVOS: A B C D E F
G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z. a b c d e f g h i j k l m n o p
q r s t u v w x y z. 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9.**

ALCANCE

ESPACIAL: (OPCIONAL)

TEMPORAL: (OPCIONAL)

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Licenciado en Contaduría Publica

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Pregrado

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de contaduría publica

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

DERECHOS

De acuerdo con el Artículo 41 del Reglamento de Trabajo de Grado de la
Universidad _____ de _____ Oriente:

“Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad
Oriente y solo podrán ser utilizadas para otros fines con el consentimiento
del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participará al Consejo
Universitario”

De Silva Andreina y Zapata Freddy

AUTORES

Lcda. Lourdes Reyes

Ing. Daysi Rodríguez

Lcda. Yoselina Rondón

JURADO

JURADO

JURADO

POR LA SUBCOMISION DE TRABAJO DE GRADO