



**ACERCAMIENTO A UNA PROPUESTA DE GESTIÓN EN SALUD
OCUPACIONAL COMO FÓRMULA PARA MANTENER PREPARADA A LAS
ORGANIZACIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA
JURÍDICA VIGENTE (2011)**

Daisy Villasana Rodríguez¹

1. Abogada. Consultor Jurídico Fundación Centro Nacional de Desarrollo e Investigación en Tecnologías Libres (CENDITEL).

Correspondencia: Abog. Daisy Villasana. Avenida Alberto Carnevali, vía La Hechicera Sector Jardín Botánico. Edificio CENDITEL. Mérida, estado Mérida. Teléfono: 0416-6741643.

Email: vrdaisy@yahoo.com

RESUMEN

El presente artículo constituye un extracto de un trabajo de investigación realizado por la autora, bajo un modelo multimodal, de triangulación o en dos etapas, por haberse fusionado los enfoques de investigación cualitativo y cuantitativo, para descubrir la realidad en torno a la gestión que en Salud Ocupacional se desarrolla en las organizaciones, con la única pretensión de informar acerca de la importancia de la sistematización de la Gestión en



Salud Ocupacional, mediante su mejoramiento continuo, como fórmula para mantener preparada a éstas para el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades derivadas del ordenamiento jurídico vigente en materia de Salud Ocupacional. Producto de la investigación se desarrolló una propuesta cuyo objetivo consistió en un plan orientador de conductas que asegure el conciente y responsable manejo de la Gestión en Salud Ocupacional en las organizaciones, con apego a la normativa jurídica vigente.

Palabras clave: gestión, salud ocupacional, leyes, participación, prevención, normas.

**A PROPOSED APPROACH TO OCCUPATIONAL HEALTH MANAGEMENT AS
A FORMULA TO KEEP READY TO ORGANIZATIONS FOR LEGAL
COMPLIANCE FORCE (2011)**

ABSTRACT

This article is an excerpt from a research conducted by the author, under a multimodal model, triangulation or in two stages, having merged the approaches of qualitative and quantitative research to discover the reality around which management Occupational health takes place in organizations, with the sole intention of reporting on the importance of systematizing the Occupational health Management, through its continuous improvement as a way to keep them prepared for the fulfillment of the obligations and responsibilities under the current law on Occupational Health. Product of research developed a proposal whose objective was to conduct a guiding plan that ensures the conscious and responsible



management of Occupational Health Management in organizations, in conformity with existing legal provisions.

Keywords: management, occupational health, law, participation, prevention rules.

INTRODUCCIÓN

El complejo mundo de las relaciones laborales, caracterizado por la presencia de normas que exigen cada vez más de un incontrovertible reconocimiento a la actividad del hombre en el proceso productivo como factor determinante y, la aparición de la desbordada competitividad como punto de inicio para lograr la permanencia en un mercado que demuestra ser exigente, han coadyuvado en la actualidad con la aparición de

modelos de gestión tendentes a planificar todas las actividades de las organizaciones, encaminándolas hacia la obtención de niveles de auto-corrección de sus procesos mediante el mejoramiento continuo de los mismos.

La salud y seguridad en el trabajo han sido objeto de revisiones por parte de los organismos internacionales con miras a la creación de nuevos enfoques normativos, a la actualización de regulaciones que se han ido desfasando, a la generación de



políticas que reconozcan las necesidades de promoción de salud y calidad de vida, a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como en el avance de las nuevas perspectivas de vida de los seres humanos.

En el marco de un concepto amplio de lo que son las condiciones y medio ambiente del trabajo, las nuevas políticas diseñadas alrededor de la salud y seguridad en el trabajo exigen de una actuación en las organizaciones que garantice el cumplimiento de normas y obligaciones, es por ello que dentro del diseño organizacional deben incluirse planificaciones orientadas a la evaluación inicial de las condiciones peligrosas inherentes al trabajo, su incidencia en la calidad de vida del recurso humano que participa en la actividad productiva y la

actualización periódica de esas condiciones a medida que se alteren y varíen las circunstancias en la que se desarrolla el trabajo.

Evaluar la gestión emprendida por la organización en el área atinente a la Salud Ocupacional con el objeto de inducirla en el cumplimiento de la normativa legal vigente y de las responsabilidades que de esta se derivan, permitirá fomentar en todos los niveles de esta un compromiso por el entendimiento de la actividad laboral como un derecho humano fundamental, que debe ser desarrollada en condiciones que permita acrecentar todas las potencialidades; tanto físicas como morales y espirituales de quienes día a día, comprometidos con su visión, contribuyen a hacer de la organización y; con ella, de la sociedad, estructuras con



elevados niveles de calidad en las que el factor humano constituya el bastión máspreciado.

PRIMER ACERCAMIENTO: UN ENFOQUE SITUACIONAL

La flexibilización en el trabajo, la aplicación de nuevos esquemas organizacionales y la creación de equipos de trabajo que respondan a los nuevos retos de mejoramiento y calidad continua, constituyen, entre otros, elementos resaltantes de la formación de ese mercado único al que conduce la mundialización.

De la adaptación de estos elementos a los procesos de una organización dependerá el que esta pueda ingresar con éxito en ese mercado que, por el fenómeno de la globalización, cada día se hace más competitivo. Se hace competitiva una

organización cuando se hace productiva, se capacita para innovar, cuando en sus procesos y productos se logra calidad.

La calidad como herramienta para lograr competitividad debe ser entendida en forma integral. En su logro no debe participar tan solo un conocimiento adecuado de las posibilidades del mercado, sus oportunidades y demandas; un espíritu innovador y reconocedor de necesidades de implantación de cambios; de ruptura de paradigmas, capacidad de inversión en nuevas tecnologías para lanzar o mantener un producto en el mercado, debe participar, principalmente, la convicción, el compromiso por un mejoramiento continuo del mayor de los recursos: el humano.

Desde tiempos remotos se ha vislumbrado al recurso humano como



parte de ese aparato productivo, como parte de esa actividad vital en la que el hombre participa orientado por el interés de satisfacer sus necesidades. En este orden de ideas, citado por Davenport (1), Smith señala que: “cuando se instala una máquina costosa, cabe esperar que el trabajo extraordinario que lleve a cabo antes de quedar inútil reponga el capital allí invertido, al menos con el beneficio ordinario. Un hombre instruido a costa de mucho trabajo y tiempo para cualquiera de esos empleos que requieren destreza y habilidad extraordinarias, puede ser comparado con una de esas costosas máquinas”.

Todo ambiente de trabajo al estar constituido por un microambiente representa factores de riesgo para el trabajador. En este sentido Marcano (2)

afirma que en el ambiente de trabajo existe la posibilidad/probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas para el trabajador “este evento puede ser generado por una condición de trabajo directa, indirecta o confluyente, capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como también daños a los materiales, equipos”.

El compromiso de mejoramiento del recurso humano abarca aspectos que indudablemente constituyen un sistema, en el mismo interactúan aspectos económicos, aspectos sociales, culturales y físicos, confluyendo en este último una dimensión propiamente física y una dimensión mental. Un alto nivel de calidad a tono con una organización productiva, competitiva, exige



trabajadores con un elevado nivel de bienestar bio-psico-social que solo se obtiene invirtiendo en su capacitación e información, en sus condiciones de vida y de trabajo, todo lo cual definitivamente influye en un aumento de los niveles de salud de los trabajadores, en la reducción de los costos y en la obtención de una mano de obra más productiva.

Si las organizaciones mantienen a su recurso humano capacitado e informado sobre el ambiente en el que desarrolla su trabajo, las sustancias que utiliza, los materiales y, en general, sobre la organización del mismo, este será capaz de asumir una conducta proclive a preservar los más grandes elementos que conforman su patrimonio individual: su salud y su vida. En la medida en que la salud y la seguridad en el trabajo sea

resguardada por la organización, por quienes la integran, desde las más altas autoridades hasta el más humilde de sus trabajadores, en la medida en que se tengan establecidos sistemas adecuados de control de riesgos, la probabilidad del error humano disminuye, en consecuencia la organización producirá con mayor calidad.

Deming (3) expone que lograr altos niveles de calidad supone trabajar con ausencia de reprocesos, sin errores y con mínimos desperdicios. Compartiendo la teoría expuesta por Deming (3), muchos autores han generado sistemas de gestión, aplicados a las organizaciones, que en forma integral tiendan a mejorar continuamente sus operaciones.

La Gestión de la Salud Ocupacional se ha convertido en una de las preocupaciones



de las organizaciones del mundo en virtud de las altas tasas de accidentabilidad que tienen lugar actualmente, utilizándose universalmente herramientas o sistemas de control que en muchos casos efectivamente resuelven problemas en forma inmediata; sin embargo, la gran mayoría de los sistemas implantados en estas no conciben mecanismos o métodos de mejora continua de prevención de riesgos laborales, así como tampoco se conciben mecanismos de seguimiento a la Gestión en Salud Ocupacional a tono con la vanguardista normativa existente hoy en día, mecanismos que informen continuamente sobre los resultados de la gestión, que mantengan preparada a la organización para cumplir los deberes y las responsabilidades derivadas de la

normativa legal vigente que regula la salud de los trabajadores.

Nuestro cuerpo normativo, comprendiendo en este las normas constitucionales e internacionales, leyes, normas sub-legales y convencionales que cada día adquieren mayor importancia por su aplicación cotidiana, imponen el deber de prevención y seguridad en el negocio jurídico laboral, tal y como lo afirma Iturraspe (4) “El contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral, de carácter patrimonial pero con una impronta personal esencial, que consiste en un acuerdo de voluntades por el cual una persona física llamada trabajador se obliga a poner su fuerza de trabajo a disposición y bajo la esfera de organización de la otra parte, denominada empleador o patrono, persona física o



jurídica que tiene derecho a utilizar esa fuerza de trabajo, subordinándola a sus objetivos, métodos y procesos productivos. (dependencia) **dentro de las limitaciones de prescripciones de orden público que establecen condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**” (negritas de la investigadora).

Se observa en general que en las organizaciones existe una ausencia de planificación que permita canalizar asuntos atinentes a la Salud Ocupacional, dando cabida a las siguientes interrogantes: ¿Se adecuan las normas internas de las organizaciones con la realidad en Gestión de Riesgos? ¿Se cumplen las normas legales vigentes en materia de Salud Ocupacional? ¿Se tiene conformado el Comité de Higiene y Seguridad Industrial y, en caso de estar

conformado, éste cumple con las funciones que tiene acreditadas? ¿Se ha establecido un Programa de Higiene y Seguridad Industrial que defina claramente sus objetivos? ¿Se cumplieron los objetivos del programa? ¿Se destinan recursos suficientes al programa para el logro de los objetivos en él propuestos? ¿Se ejecutan todas las actividades programadas? ¿Se utilizan los recursos de la manera más eficiente, eficaz y efectiva? ¿Qué aspectos requieren de mejora? ¿Existe una política de prevención de riesgos laborales que se desarrolle en objetivos y metas de actuación? De existir políticas en la empresa ¿qué tan adecuadas son a su naturaleza y escala de riesgos? ¿Qué tan comprometidas están las áreas que



conforman la estructura organizativa con el cumplimiento de las políticas?

Cada una de las interrogantes, necesariamente, deben exponerse en la evaluación de la Gestión en Salud Ocupacional ejecutada por las organizaciones, como primer paso en una inducción en el cumplimiento de sus deberes legales en el área de la Salud Ocupacional para su preparación para asumir las responsabilidades derivadas del ordenamiento jurídico vigente.

SEGUNDO ACERCAMIENTO:

CONCEPTUALIZACIONES

LA SALUD

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (5), organismo creado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 7 de abril de 1948, la salud es “un estado de completo bienestar físico,

mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”

De la definición transcrita se evidencia una realidad objetiva: el hecho cierto de la vinculación entrañable que existe entre los planos fisicoquímico, biológico, psicológico y socio-cultural que conforman al hombre, para que, en consecuencia de la función adecuada de ese sistema, se cuente con un buen estado de salud. Para Piedrola y Domínguez, citado por Rodríguez (6), cada persona tiene una percepción y vivencia personal de lo que es la salud de acuerdo con lo que considera normal, su experiencia personal, su nivel cultural y socio económico, religión, forma de vida y otros factores, y los conceptos que los grupos sociales en los que participa tienen



de ella, llegando a la conclusión que el concepto de salud es múltiple.

Lo expresado por los citados autores coincide plenamente con la definición holística de la salud de la OMS, y aunque estos la conciben con un carácter subjetivo al plantearla como la percepción individual del sujeto, la misma conserva los elementos en los que descansa la definición de la OMS.

Es precisamente la salud la orientadora de la prestación de servicios con garantía de productividad, obviamente, un trabajador que tiene disminuida su salud por cualquier causa, será un trabajador improductivo para la organización.

LA SALUD COMO DERECHO. EL DERECHO A LA SALUD COMO DERECHO DE RANGO CONSTITUCIONAL.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (7) en el Título III dedicado a los Derechos Sociales, recoge la normativa que reconoce el Derecho a la Salud como un derecho fundamental de todo individuo. Reza el artículo 83: “La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los



tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por Venezuela”.

La atribución conferida al Estado por el Constituyente en materia de salud, que coloca a este en un rol de garantista del ejercicio del derecho a la salud por parte de los individuos, se ve plasmada en los artículos 84 y 85 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que definen las atribuciones del Estado en tal condición y, establecen los principios que rigen el sistema público nacional de salud: la gratuidad, que implica el libre acceso al sistema sin menoscabo del cumplimiento de las obligaciones derivadas de las cotizaciones que se fijen, la universalidad, porque va destinado a toda la población, sin distinciones de ningún tipo, principio que a su vez descansa en el de no-discriminación, la

integralidad, precisamente por el carácter holístico representado en el concepto derivado de la OMS que concibe a esta como un todo, fundamento del hombre como sistema, la equidad, por el carácter igualitario que se deriva del principio de universalidad, la integración social y solidaridad, junto con el enunciado de promulgación de políticas a cargo del Estado tendentes al desarrollo de formación de insumos necesarios para la salud.

El Constituyente de 1999, a tono con la OMS, prevé un sistema público de salud con carácter prevencionista, enmarcado en la concepción de la calidad al plantear la garantía de promoción a la salud y prevención de enfermedades, tratamiento oportuno y rehabilitación con calidad.

LA SALUD OCUPACIONAL.



Partiendo de la definición de la OMS en torno a la salud, se definiría la Salud Ocupacional como aquella que, multidisciplinariamente, está dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo y que, además, busca generar y elevar el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, promoviendo el respaldo al perfeccionamiento y mantenimiento de la capacidad de trabajo, habilitando a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas de manera que, con el enriquecimiento humano y

profesional de éstos, contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible de la organización (8).

Marcano (2) se refiere a la Salud Ocupacional como “la rama de la salud pública cuyo propósito es mantener el más alto grado de bienestar físico; mental y social de los trabajadores; cualesquiera que sea su tipo de trabajo y/o su condición contractual”.

Toda vez que los trabajadores desempeñan la actividad en ambientes destinados a tales fines y siendo que la salud constituye un concepto holístico en el que participan factores físicos, mentales y sociales, es fácilmente comprensible el que la salud del trabajador no solo depende del correcto funcionamiento de su estructura orgánica y física, sino que se ve influenciada por el



ambiente de trabajo, en definitiva, por las condiciones de trabajo, siendo así, se podría concluir que la Salud Ocupacional es el estado de bienestar físico, mental y social del trabajador.

BASES LEGALES DE LA SALUD OCUPACIONAL.

Interesan de manera particular las bases legales existentes en materia de Salud Ocupacional, para la preparación de una organización, mediante su gestión, para el cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente en materia de Salud Ocupacional.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

En el capítulo dedicado a los derechos sociales, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 (7), prevé toda la normativa que en lo que

respecta al asunto laboral deberá ser desarrollada por las leyes atinentes a la materia.

En cumplimiento del deber del Estado de la protección de los derechos de los ciudadanos, reconoce el trabajo como hecho social y promulga su compromiso en el mejoramiento de las condiciones de vida materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

En líneas generales, en torno a la materia, norma el trabajo de adolescentes, la jornada diaria de trabajo, el descanso semanal, conceptos estrechamente vinculados con la Salud Ocupacional y que la Ley Orgánica del Trabajo, el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del



Trabajo desarrollan en cumplimiento con los postulados de la Constitución.

TRATADOS INTERNACIONALES

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (7) otorga a los Tratados Internacionales relativos a derechos humanos jerarquía constitucional.

Establece el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela: “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en la Leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los

tribunales y demás órganos del Poder Público”.

En este orden de ideas, siendo los Tratados y Convenios del Trabajo, materia relativa a los derechos humanos, los mismos tienen jerarquía constitucional al ser aprobados por el Poder Legislativo, órgano del Poder Público Nacional con competencia para ello, promulgados por el Ejecutivo y publicados en la Gaceta Oficial.

Son numerosos los Tratados y Convenios vigentes en Venezuela emanados de la Organización Internacional del Trabajo, encontrándose incorporadas muchas de las disposiciones de los Convenios a la Legislación Laboral vigente, cabe destacar: el Convenio N° 1 del 20-11-1944, sobre limitación de las horas de trabajo, el Convenio N° 14 del 20-11-



1944, sobre el descanso semanal en la industria, el Convenio N° 19 de la misma fecha sobre la igualdad de extranjeros y nacionales en caso de accidentes de trabajo, el Convenio N° 120, de fecha 3-6-1971 sobre la higiene de establecimientos de comercio y oficinas, el Convenio N° 121 del 25-08-1981 relativo a las prestaciones por accidentes y enfermedades profesionales, que, entre otros, han servido de fundamento a los cambios impuestos en materia de salud y seguridad ocupacional. Merece especial consideración el Convenio N° 155, ratificado por Venezuela en 1984 porque consagra los derechos fundamentales del trabajador resumidos en las condiciones de seguridad, salud y ambiente del trabajo y las correlativas obligaciones del empleador.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO.

Dentro de la línea trazada por el Derecho del Trabajo y, en consecuencia, por el ordenamiento jurídico laboral, de la promulgación de instrumentos que contengan políticas coherentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo, el 18 de julio de 1986 entra en vigencia la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) (9), importante texto legal que intenta unificar todos los organismos del Estado relacionados con la materia a través del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral y, añade al esquema de indemnizaciones previsto en la Ley Orgánica del Trabajo (10) en materia de



infortunios en el trabajo, uno nuevo que abre las puertas al reclamo de indemnizaciones especiales cuando se determine el incumplimiento de normas. Establece sanciones penales y la conformación de los Comités de Higiene y Seguridad Ocupacional, todo ello en cumplimiento de su objeto plasmado en el artículo 1, el de "garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de su facultades físicas y mentales".

Este instrumento legal, de apreciable valor en el campo de la Salud Ocupacional, en el año 2005 fue objeto de una reforma de importantes connotaciones que tuvo como objetivos el desarrollo de la institucionalidad que

permita diseñar, implementar y evaluar la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, desde una óptica integral, de avanzada y acorde a las nuevas tendencias con participación de todos los sectores con responsabilidad en la materia; el establecimiento del marco legal para la puesta en funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con la integración de los componentes de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo; prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales; atención integral en caso de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; y la promoción e incentivo de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en el campo laboral y, el perfeccionamiento de



los derechos y deberes de las partes sociales y su protagonismo en esta materia de acuerdo con las nuevas corrientes que promueven el trabajo decente o digno y el papel que le otorga al trabajo la Constitución.

Según se desprende del análisis del texto legislativo resaltan los siguientes aspectos: la adecuación a las nuevas necesidades y tendencias técnicas de la materia incorporando todos aquellos elementos que coadyuvan en la prevención de riesgos laborales, el ajuste de la ley al moderno texto constitucional y a las normas internacionales que desarrollan la materia, adaptación de la ley al sistema de seguridad social, la remisión de las normas de naturaleza penal al código correspondiente, actualización de los aspectos técnicos que

informan la materia, el establecimiento de procedimientos adecuados a la garantía constitucional del debido proceso, adaptación de las normas a la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley del Estatuto de la Función Pública, el establecimiento de las bases de los lineamientos de la política nacional en materia de salud y seguridad laborales, la conformación de una estructura administrativa acorde con los lineamientos y políticas que en el texto legal se definen, el desarrollo de un sistema de estímulo a la prevención , entre otros.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

La Ley Orgánica del Trabajo (LOT) (10), reformada en 1997, cuyo objeto es la regulación de las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como



hecho social, recoge dentro de su normativa un capítulo dedicado a la Higiene y Seguridad en el Trabajo y otro dedicado a los infortunios en el trabajo, colocando de esta forma en evidencia el carácter de orden público de las normas relativas al trabajo plasmado en el artículo 10.

El capítulo VI de la LOT que concierne a la Higiene y Seguridad en el Trabajo, tiene como antecedente a la Ley del Trabajo de 1936 y norma las condiciones generales sobre las cuales descansa la salud del trabajador, condiciones que, por mandato expreso de la Ley, son desarrolladas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) de 1986, y por el Reglamento de

Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHYST) de 1968 (11).

Así, el artículo 236 de la LOT prevé la obligación del patrono alrededor de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo en los siguientes términos: “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”.

En los subsiguientes artículos establece los principios normativos generales que, como se ha expresado, se desarrollan en la LOPCYMAT y en el RSHT tales como: la no exposición del trabajador a riesgos sin su debido conocimiento prohibición de pernocta en el sitio de trabajo, suministro de transporte y vivienda, obligación de dotaciones de

servicios médicos, hospitalarios y de farmacia; entre otros.

El ritmo de la actividad laboral y el propio entorno o hábitat de trabajo motivó al Legislador Laboral a incorporar normas que, aún cuando no colocan al hombre a salvo de los riesgos que surgen de la prestación del servicio, sitúan al empleador o patrono en posición activa ante la prevención y cobertura de tales riesgos al considerar que este, con su actividad, amenaza la salud, la vida y el bienestar de quienes le prestan servicios.

Ese conjunto de normas legales cuyo objeto principal es la prevención y disminución de los riesgos para el trabajador los desarrolla el Título VIII de la LOT.

Destacan las definiciones de accidente y enfermedad profesional en los artículos



561 y 562 de la LOT, las consecuencias de los accidentes o enfermedades profesionales, el régimen indemnizatorio y la obligación de asistencia por parte del patrono.

La LOT desarrolla las normas generales y abstractas que en la materia prevé la LOPCYMAT. Define al accidente de trabajo y la enfermedad profesional, casos de excepción a la responsabilidad patronal, lapsos para efectuar notificaciones de accidentes y enfermedades profesionales (tanto para el patrono como para el trabajador), consecuencias de los infortunios, orden de suceder en el derecho indemnizatorio en caso de muerte del trabajador, cálculo de indemnizaciones, salario base para el cálculo, entre otras.

REGLAMENTO DE CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Instrumento jurídico promulgado en el año 1968 (11) contentivo de normas técnicas preventivas en materia de salud y seguridad ocupacional.

Cabe destacar que este texto legal se encuentra vigente por expresa disposición del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, el cual se aplica en todo aquello que no sea incompatible con el reglamento de la ley.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Este texto legal que data del año 2002 (12), establece que el Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo se registrará por la LOPCYMAT.



**REGLAMENTO PARCIAL DE LA
LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO
AMBIENTE DEL TRABAJO.**

En fecha 3 de enero de 2007, publicado en Gaceta Oficial N° 38.596, entra en vigencia este importante instrumento jurídico que tiene por objeto, según así lo define su artículo 1 (13) “desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo”.

NORMAS COVENIN.

Las Normas COVENIN (14), emanadas del seno de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), organismo creado en el año 1958, mediante Decreto Presidencial No. 501, que tiene como misión la planificación, coordinación e implementación de

actividades de normalización y certificación de calidad en el país, constituyen marco legal en materia de calidad aplicada a la Salud Ocupacional, en aquellos casos declarados obligatorios por el Ministerio de Fomento, previa publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Entre las normas COVENIN destacan la 0474-97, relativa al registro, clasificación y estadísticas de las lesiones de trabajo, la 2260-88, relativa al Programa de Higiene y Seguridad Industrial, la 2266-88, que establece la guía de los aspectos generales a ser considerados en la inspección de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, la 2270-02, que establece la guía para la integración y funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad en el trabajo, la 2274-97, que regula los



requisitos del Servicio de Salud Ocupacional en centros de trabajo, la 2277-01, referida a las medidas de Higiene Ocupacional, la 4001-2000., relativa a los requisitos del Sistema de Gestión Seguridad e Higiene Ocupacional, la 4004-2000, que establece la guía de implantación del Sistema de Gestión Seguridad e Higiene Ocupacional.

TERCER ACERCAMIENTO: DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Junto con la indudable presencia de lo legal en el nacimiento y desarrollo del ser, como ente individual-natural y como ente jurídico (persona -ficción legal- constituida por las organizaciones), las organizaciones, desde su más primitiva forma, han pasado por modelos que han intentado perfeccionar sus procesos de

control y planificación de sus actividades productivas, lo cual indica que también es importante la presencia de la gerencia como mecanismo de organización, planificación, administración y control de éstas.

La gerencia ha evolucionado desde el período clásico hasta la gerencia contemporánea, según divide Falcón (15) en Gerencia Sistemática, Gerencia Científica, Gerencia Administrativa, Gerencia de Relaciones Humanas, Burocracia, hasta llegar a la Reingeniería, pasando por la Gerencia Cuantitativa, por la Conducta Organizacional, la Teoría de Sistema y la Calidad Total.

Centrados en teorías gerenciales, se podría fundamentar un Sistema de Gestión en Salud Ocupacional en:

A.) Teoría de la Gerencia Científica



Modelo implantado por Taylor, citado por Falcón (15), parte de cuatro (4) principios fundamentales: a) la determinación de los procesos individuales de trabajo, b) la selección, entrenamiento, educación y desarrollo de cada trabajador en la realización de sus actividades específicas, c) la colaboración de la gerencia con los trabajadores a objeto de la identificación de estos con el proceso productivo y, d) el establecimiento de responsabilidades de los entes que conforman el proceso productivo.

Evaluar la Gestión en Salud Ocupacional de una organización y, mediante esta, preparar a la empresa para el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades derivadas del ordenamiento jurídico vigente en materia

de Salud Ocupacional, pasa por el estudio del flujograma de producción (la determinación de los procesos individuales de trabajo), la verificación del cumplimiento de la inducción en materia de higiene y seguridad industrial de cada uno de los trabajadores que participan en el proceso productivo (la selección, entrenamiento, educación y desarrollo de cada trabajador en la realización de sus actividades específicas), la constatación de la intervención de la organización en la dotación de equipos de protección personal que aseguren la salud de los trabajadores (la colaboración de la gerencia con los trabajadores a objeto de la identificación de éstos con el proceso productivo) y, la verificación de la estructura y las responsabilidades de



quienes la integran en el cumplimiento de la gestión (el establecimiento de responsabilidades de los entes que conforman el proceso productivo).

B. Los 14 principios de la Gestión para el logro de Calidad, Productividad y Competitividad

En la obra de Deming (3), cuyo objetivo es “la transformación de la Gestión en América”, se analizan 14 puntos o principios en los que se debe fundamentar una gestión exitosa, tendente al logro de la productividad y permanencia en el mercado con un producto de calidad. Así, se fundamenta su teoría en 14 principios que se resumen al mejoramiento continuo de los procesos.

Los principios en los que se fundamenta la Teoría de Deming, aplicados a una Gestión en Salud Ocupacional,

minimizarían los riesgos a los que se encuentran constantemente expuestos los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones mediante la implementación de acciones de planificación de la gestión, la ejecución de lo planificado, la evaluación a tono con las previsiones legales y la toma de decisiones lo cual se traduce en responsabilidades, la adopción de una nueva filosofía que destierre de la gestión los incumplimientos fundamentados en demoras y excusas, mediante la localización y eliminación de factores que intervengan en forma negativa en la salud de los trabajadores, mediante planes de capacitación de los trabajadores como una inversión productiva y rentable, mediante la participación de líderes que siembren una cultura dentro de la organización que permita a todos quienes participan en el



proceso comunicar efectivamente sus inquietudes con fundamento en conocimientos de sus derechos y obligaciones legales, mediante procesos de comunicación abierta, mediante la generación de condiciones óptimas para un mejor desempeño y, sobre todo, debe llevar implícito el reconocimiento del más importante de sus recursos: el humano; cuidar de él mediante el resguardo de su integridad debe ser su objeto, toda vez que el Sistema de Salud Ocupacional tiene como visión y misión velar por el cumplimiento de un derecho fundamental del ser humano: el derecho a la salud.

C. Modelo de Porter

En el mundo gerencial existen diversas formas y estilos en la toma de decisiones, los cuales van a depender de los factores que influyen en los procesos. Michael

Porter desarrolló un modelo para analizar el ambiente en donde se desenvuelve la organización y establecer estrategias competitivas para ese mercado.

Falcón (15) refiriéndose al modelo de Porter, identifica una serie de elementos que determinan la estrategia corporativa: “clientes, competidores, amenaza de nuevos competidores, amenazas de productos sustitutos del nuestro y proveedores”. Señala que adicionalmente se debe agregar al modelo el análisis del país donde se establezca la acción estratégica de la organización. En su teoría Porter indica que se deben considerar elementos claves tales como la seguridad jurídica y confianza e imparcialidad del sistema de justicia social. Así, partiendo del modelo de Porter, el mismo tiene perfecta



aplicabilidad en la Gestión en Salud Ocupacional adecuada a la normativa jurídica.

D. La Quinta Disciplina de Peter Senge

Día a día las organizaciones se van apegando más a un modelo integrador, en el que cada uno de sus sistemas individuales forma parte de un gran sistema que les permite unificar elementos comunes de los sistemas gerenciales individuales.

Senge (16) en su Quinta Disciplina establece la necesidad de una orientación sistémica como motivación para el examen de interrelación de las disciplinas. La teoría de Senge (16) sirve de fundamento a un Sistema de Gestión en Salud Ocupacional si entendemos que no se puede preparar a la organización para el cumplimiento de sus obligaciones

legales en materia de Salud Ocupacional, si no se orienta a la misma dentro de un esquema integrador de sus sistemas, en el que se conjuguen los sistemas administrativos y de seguridad de los procesos con el de Salud Ocupacional.

E. Teoría sobre los errores en las prácticas esenciales de la Administración

Con frecuencia en las organizaciones se cometen errores al afrontar los procesos, Albrigh y Carr (17) al referirse a los ambientes de trabajo señalan que: "... un lugar de trabajo con confianza facilita todos los contactos, los hace menos tensos y más productivos. Permite la cooperación auténtica. Contribuye a que la gente crezca. Elimina la necesidad de juegos destructivos que con frecuencia uno se encuentra. Contribuye a que todo el mundo sea responsable, al mismo



tiempo que propicia el que dependan de otros. Convierte el lugar de trabajo en algo más placentero y satisfactorio y propicia que todos los miembros del grupo rindan al nivel más alto posible”

La teoría expuesta es aplicable a una Gestión en Salud Ocupacional porque cuidando la Gestión en Salud Ocupacional y preparando a la empresa para el cumplimiento de la normativa vigente en la materia, se genera un clima de confianza para todos quienes confluyen en el proceso haciéndolo más productivo.

CUARTO ACERCAMIENTO: DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN SALUD OCUPACIONAL.

El Diccionario Larousse de la Lengua Española (18) define al sistema como “un conjunto de elementos interrelacionados

con un mismo propósito” y a la gestión como "acción y efecto de administrar".

Si se trata de construir una definición de Sistemas de Gestión en Salud Ocupacional, partiendo de las anteriores, para Villasana (8), “un Sistema de Gestión en Salud Ocupacional es aquel que tiene como objetivo la administración del bienestar físico, social y mental del trabajador mediante la interrelación de todos los elementos que se encuentran presentes en la organización, con el objeto de minimizar los riesgos a los que constantemente se encuentra expuesto el hombre como elemento fundamental del proceso productivo, y que pudieran ser atentatorios contra su salud y seguridad personales”.

La Norma Venezolana Covenin (14) 4004:2000, publicada por el Fondo para



la Normalización y Certificación de Calidad (FONDONORMA) como guía, con carácter provisional, para la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional, establece que en el trabajador influyen todos los productos y servicios de la organización y que un Sistema de Gestión en Salud e Higiene Ocupacional servirá para que la organización alcance sus metas en cuanto a la prevención propuesta en el área.

IMPORTANCIA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN SALUD OCUPACIONAL.

En la actualidad las organizaciones se plantean nuevas formas de disposición tendentes a la integración de sus procesos. La importancia del establecimiento de un Sistema de Gestión en Salud Ocupacional

en las organizaciones radica en el hecho de considerar a la Salud Ocupacional como un proceso alineado con los procedimientos y métodos de producción, de manera tal que, de acuerdo con las indicaciones de Cortés (19), en los procedimientos de trabajo se comprendan las medidas necesarias para evitar accidentes u otros daños a la salud.

Mediante un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad Ocupacional se establece una política, se fijan objetivos, se definen responsabilidades y autoridades, se documentan los procesos, actividades, tareas y se controlan los mismos, se planifican actividades y tareas para lograr los objetivos, se registran las actividades y se efectúan mediciones, se evalúa el desempeño a través de auditorías.



REQUISITOS DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL. EL MEJORAMIENTO CONTINUO COMO FÓRMULA DE CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO

No existe una normativa de la que se desprendan requisitos universales en la determinación del Sistema en materia de Salud y Seguridad Ocupacional. A tales efectos, de acuerdo con teorías y doctrinas atinentes a la materia, lo único concluyente es que existen factores que intervienen en la creación de un Sistema de Salud y Seguridad Ocupacional: factores organizacionales, factores económicos, factores culturales y factores técnicos que constituyen el fundamento y actúan como guía que informe, a objeto

de diseñar a las organizaciones un plan que oriente a los trabajadores en general y a quienes ejercen la representación de la organización a asumir una sólida conciencia de su Salud Ocupacional, a partir del reconocimiento de que cada persona es responsable de su propio futuro y del futuro de la organización, un plan que permita el conocimiento y manejo del ámbito legal existente en materia de Salud Ocupacional y a partir del plan, iniciar un mejoramiento continuo de la gestión lo que implica una propuesta partiendo del deber ser jurídico. Una gestión en salud ocupacional que pretenda el aseguramiento del cumplimiento de la normativa vigente en materia de salud ocupacional, para evitar las sanciones que de la ley se derivan, debe pasar necesariamente por el



establecimiento de la visión, misión y políticas de salud ocupacional, como parte de un proceso de mejoramiento continuo, por la generación de un plan orientador de conductas que asegure el conciente y responsable manejo de la gestión donde se incluya el entrenamiento, el conocimiento y la competencia, la planificación y la programación de la salud ocupacional, el diagnóstico de la situación, la asignación de funciones y responsabilidades, la unificación de procedimientos, un plan de prevención, la consulta y comunicación, la vigilancia médica, el seguimiento y la revisión gerencial.

CONCLUSIONES

Las normas que regulan la materia atinente a la Salud Ocupacional son novedosas, de avanzada, en modo alguno

pueden ser obviadas por el patrono so pretexto del desequilibrio de su actividad productiva.

Sabias fueron las palabras de Pablo VI en un Simposio sobre Ergonomía celebrado en Roma en el año 1969: “cualesquiera que sean los imperativos de la gran industria no es posible que la materia salga ennoblecida de la fábrica en tanto que al hombre allí se le degrada”.

La conciencia de la existencia de la normativa jurídica en materia de salud ocupacional, de la facultad de los trabajadores de exigir el reconocimiento de su derecho fundamental a la salud, del necesario y responsable cumplimiento de la normativa legal vigente por parte de las organizaciones, debe transitar por el mismo sendero por el cual camina el de la actividad productiva, como se ha



afirmado a lo largo del presente, la productividad de una organización no se puede concebir aislada de las condiciones de salud de quienes participan dentro de sus procesos.

Dentro de las estructuras organizativas de las empresas se deben concebir planes de gestión que la orienten en el fiel cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia de Salud Ocupacional, no sólo por las connotaciones que pudieren derivar del incumplimiento de las normas, sino porque al tener una población laboral consustanciada, comprometida con el resguardo de sus condiciones de trabajo, la organización producirá con mayores niveles de calidad.

Por lo general las organizaciones cuentan con sistemas contables que la orientan en el seguimiento de sus políticas

financieras, también con otros que la conducen hacia una gestión exitosa en el ámbito fiscal y que las colocan en sintonía con la normativa legal, no obstante, también se presentan aspectos que la mantienen al margen de la Ley y que pueden mejorar con una adecuada organización, planificación y seguimiento de las actividades en las que la base fundamental que las guíe sea el compromiso compartido.

Precisamente, cuando se trata del mayor de los recursos de las organizaciones, se hace necesaria la implantación de un plan orientador de conductas que mejoren la gestión, se necesita evangelizar a los trabajadores y representantes patronales alrededor de aspectos que atañen directamente a la cultura organizacional. Si se cuenta con



una masa laboral conciente de la importancia de la Salud Ocupacional, la cual en definitiva debe formar parte de la cultura organizacional, la organización estará preparada para asumir los deberes y obligaciones que se derivan de la ley como contrapartida del reconocimiento a los derechos que todos y cada uno de los actores involucrados en el proceso productivo harán valer.

REFERENCIAS

1. Davenport, T. Capital humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas. España: Deusto; 2006.
2. Marcano, A. Aspectos Médicos de la Enfermedad Ocupacional. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Carabobo. 2006
3. Deming W. Calidad, Productividad y Competitividad. La salida de la crisis. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A. 2010
4. Iturraspe F. Los Deberes de Prevención y Seguridad del Empleador en el Cuadro de la Estructura Jurídica del Contrato de Trabajo. Venezuela: Pitágoras C.A; 2006.
5. Fundación Wikimedia I. es.wikipedia.org. [Online].; 2001 [cited 2011 junio 23. Available from: http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Mundial_de_la_Salud.
6. Rodríguez J. monografías.com. [Online].; 1997 [cited 2011 junio 23. Available from: <http://www.monografias.com/trabajos5/inter/inter.shtml>.



-
7. Venezuela, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 36.860 (Extraordinaria) de 1999, diciembre 30.
 8. Villasana D. Gestión en Salud Ocupacional: Procedimiento para asumir responsabilidades derivadas de la normativa legal vigente Tesis con Mención Publicación para optar al Título de Magister Scientiarum en Gerencia Empresarial de la Universidad Fermín Toro. 2007.
 9. Venezuela, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. 38.236 de 2005, julio 26.
 10. Venezuela, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. 5.152 de 1997, junio 19.
 11. Venezuela, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. 1631 (Extraordinaria) de 1973, diciembre 31.
 12. Venezuela, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. 37600 de 2002, diciembre 30.
 13. Venezuela, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. 38.596 de 2007, enero 3.



-
14. Normas COVENIN. Comisión Venezolana de Normas Industriales.
 15. Falcón J. Gerencia y toma de decisiones Colombia: Intermedio Editores Ltda; 2004
 16. Senge P. La Quinta Disciplina México: Ediciones Granica S.A; 1999.
 17. Albright y Carr C. Los 101 Errores más comunes de los Gerentes Colombia: Nomos; 1997.
 18. Diccionario Larousse de la Lengua Española (1994).
 19. Cortés J. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales México: Alfaomega; 2004.