



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines



Vol. 21





Participación, seguridad en el trabajo y representaciones sociales. Perspectiva desde empresas de producción social

Mariela Rodríguez

Doctora en Ciencias Sociales. Mención Estudios del Trabajo. Profesora Asociada de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.
E-mail: marielarodriguez1604@gmail.com

José Rangel

Licenciado en Relaciones Industriales. Cursante de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo.
E-mail: josemirace@gmail.com

Leyda Rojas

Licenciada en Relaciones Industriales. Cursante de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo.
E-mail: ley.del.valle.red@gmail.com

Resumen

La participación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo es un derecho de los trabajadores venezolanos consagrado en la normativa nacional y en los convenios internacionales ratificados por la República. El presente artículo muestra una aproximación a un caso de estudio, en el cual se propició un acercamiento con un grupo de trabajadores de una empresa de producción social (EPS) a fin de interpretar las representaciones sociales que asignan estos trabajadores a la participación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se utilizó una visión epistémica comprensiva-interpretativa, bajo enfoque cualitativo y diseño fenomenológico. El discurso de los actores develó la existencia de dos figuras de participación: El Consejo de Trabajadores y los Delegados de Prevención; destacando que el primero no ha observado una actuación favorable a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y sólo los Delegados de Prevención han asumido esta responsabilidad, pero con muy poco apoyo de la Dirección General de la Empresa. La discusión final se focaliza en las representaciones sociales de los

trabajadores sobre la participación como un desengaño, en virtud de que no se ha traducido en prácticas efectivas para garantizar condiciones dignas y seguras en el trabajo. En síntesis, el contexto de la EPS estudiada no ha resultado favorable para la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: Participación; seguridad y salud en el trabajo; Delegados de Prevención; Consejos de trabajadores.

Participation, work safety and social representations. Perspective from social production companies

Abstract

Participation in matter of Safety and Health at Work is a right of Venezuelan workers enshrined in the national legislation and international conventions ratified by the Republic. This article shows an approximation to a case study, in which it propitiated an approach with a group of workers in a social production company (SPC) in order to interpret the social representations that assign these workers to the participation in safety and health at work. It was used a comprehensive-interpretation epistemic vision, under qualitative approach and phenomenological design. The speech of the actors revealed the existence of two figures of participation: The Council of Workers and the Delegates of Prevention; highlighting that the first has not observed a favorable performance to the promotion of safety and health at work and only the Delegates of Prevention have assumed this responsibility, but with very little support from the General Direction of the Company. The final discussion focuses on the social representations of workers about participation as a disappointment, by virtue of that has not translated into effective practices to ensure dignified and safe conditions at work. In synthesis, the context of the studied SPC has not been favorable for the participation of the workers in the field of safety and health at work.

Key words: Participation; Safety and Health at Work; Prevention Delegates; Council of Workers.

A modo de introducción

La participación en el ámbito organizacional implica compromiso

ante la responsabilidad compartida de los resultados, y está vinculada

con un proceso dinámico y continuo de negociación entre los actores laborales, lo cual supone acuerdos y muchas veces, cesiones entre las partes (Crozier, 1970, citado por Bonavia y Quintanilla, 1999). A su vez, la participación depende de “los diferentes modos de integración activa de los individuos en la estructura de la organización a distintos niveles de acción o funcionamiento” (Quintanilla, 1988:112); es decir, las experiencias participativas tienen el objetivo de involucrar a los trabajadores en la organización del trabajo, para que apliquen su iniciativa y experiencia en las situaciones que se presentan.

La participación de los trabajadores en Venezuela ha sido tradicionalmente ejercida a través de los Sindicatos. El derecho a conformar organizaciones y asociarse a éstas; así como el derecho a una adecuada protección a la libertad sindical están consagrados en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ambos ratificados por Venezuela¹.

Específicamente en materia de Seguridad y Salud Laboral, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en adelante LOTT, 2012) incluye a los sindicatos en la prevención de condiciones y medio ambiente

de trabajo. Sin embargo, debe reconocerse que a partir de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo² (LOPCYMAT) en el año 2005, el escenario de la participación en esta materia fue mayormente abordado por los Delegados de Prevención, quienes siendo objeto de un mandato legítimo fueron llamados a asumir un papel protagónico y representativo en el control de los riesgos laborales y la promoción de la salud en el trabajo.

Un tercer organismo igualmente llamado a ejercer la participación en los diferentes ámbitos de la entidad de trabajo, son los Consejos de Trabajadores, figura importante incorporada recientemente tras la promulgación de la LOTT, a la que la normativa ha procurado delimitar sus funciones de las actividades propias de los sindicatos, reservando a éstos últimos, el papel principal en la negociación colectiva y la huelga.

Finalmente, reitera Iturraspe (2014), que sumando a los sindicatos los Delegados de Prevención (que deben constituir los Comités de Seguridad y Salud Laboral con los representantes del empleador) y los Consejos de Trabajadores, se estaría en presencia de tres organismos que en simultáneo estarían haciendo vida en los centros de trabajo, por

¹ El Convenio 87 de la OIT fue ratificado por Venezuela según Gaceta Oficial N° 3.011 Extraordinaria de fecha 03 de septiembre de 1982; y el Convenio 98 fue ratificado según Gaceta Oficial N° 3.170 Extraordinaria de fecha 11 de mayo de 1983.

² La Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo fue promulgada en el año 1986 y su reforma aprobada en el año 2005, según Gaceta Oficial No. 38.236.

lo cual es imperativo atender a sus diferentes propósitos para delimitar su campo de acción, todo en congruencia con el marco normativo.

A continuación se definirán cada uno de estos organismos de participación destacando sus atribuciones desde el punto de vista legal, y se expondrá el caso de estudio y los hallazgos encontrados.

1. Los organismos de participación en seguridad y salud laboral

El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo³ ratificado por Venezuela, establece en el artículo 19 que deben adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales los trabajadores cooperen con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador, y específicamente, colaboren en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo, teniendo derecho a recibir una formación apropiada en esta materia.

A su vez, la Recomendación 164 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo⁴, establece en el artículo 4 que las autoridades de cada país deberán fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones, con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea

factible.

Ajustado a tales postulados, la Seguridad y Salud en el Trabajo en Venezuela ostenta rango constitucional, dado que está garantizado para todos los trabajadores el derecho a unas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, tal como está establecido en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).

Tales garantías remiten a la LOPCYMAT, en la cual está claramente consagrado el derecho de los trabajadores a ser consultados y el deber a participar en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicando el artículo 5 que la participación es un principio básico para la aplicación de esta normativa y que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, el artículo 56 (en el numeral 7) de esta misma ley, establece como deber de los empleadores la elaboración, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como las políticas y los reglamentos internos relacionados con la materia; con lo cual se otorga a los trabajadores una importante intervención en la gestión organizacional en materia de salud y seguridad en el centro de trabajo.

³ El Convenio 155 de la OIT fue ratificado por Venezuela según Gaceta Oficial Extraordinaria No. 3.312 de fecha 10 de enero de 1984.

⁴ La Recomendación 164 de la OIT fue ratificada por Venezuela según Gaceta Oficial Extraordinaria No. 3.312 de fecha 10 de enero de 1984.

Pues bien, al hacer referencia a los organismos de participación, en primer lugar debe mencionarse al **Sindicato**, como principal órgano representativo de la participación de los trabajadores. La LOTTT establece en el artículo 353 el derecho a organizarse en sindicatos, señalando que:

“Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho”.

A su vez, el artículo 367 (numeral 10) de la LOTTT otorga a los sindicatos la atribución de contribuir en materia de prevención de riesgos en el medio ambiente de trabajo, indicando que éstos deben:

“Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre”.

Sin embargo, sobre este particular, Chirinos (2013) resalta que la

mayor dificultad para los sindicatos se presenta cuando se proponen ejecutar la mencionada atribución, básicamente debido a la falta de formación de los representantes sindicales en materia de Seguridad y Salud Laboral, toda vez que dicha área contiene en gran medida aspectos técnicos, que no son manejados por éstos.

Continuando con las figuras representativas, en segundo lugar debe mencionarse al **Delegado de Prevención**, el cual dentro del contexto de la LOPCYMAT “es la figura estrella de esta ley, como órgano específico de participación” (Goizueta, 2007:194). Se considera el representante del conjunto de trabajadores en las actividades de prevención y control de los riesgos en el trabajo; asumiendo relevantes responsabilidades una vez electo. Sus atribuciones están establecidas en el artículo 42 de esta ley, señalando entre otras: La responsabilidad de constituir conjuntamente con los representantes de los empleadores o empleadoras el Comité de Seguridad y Salud Laboral, recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo; y participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

En tal sentido, el Comité de Seguridad y Salud Laboral debe actuar como un 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, tal como lo establece el artículo 46 de la LOPCYMAT.

En opinión de Iturraspe (2007:180), los Comités de Seguridad y Salud Laboral son:

“Organismos vinculados con la estructura de las empresas y organizaciones de trabajadores pero independientes de ellas. Se trata, pues, de organismos autónomos. Los representantes de los empleadores y trabajadores que formen parte de los Comités deberán actuar con criterio técnico”.

Siguiendo a Chirinos (2013:205), en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los dirigentes sindicales pueden participar con derecho a voz, pero sin derecho a voto; mientras que los Delegados de Prevención gozan de ambos derechos en razón a que éste es su “sitio natural de actuación”. Así mismo, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007) en el artículo 50 (numeral 5) establece que el Delegado de Prevención tiene entre sus atribuciones, coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo, con lo cual, en alguna medida es necesaria la integración entre ambos organismos.

En este sentido, de acuerdo con Lucena (2010:248), las facultades otorgadas a los Delegados de Prevención ocupan áreas que tradicionalmente fueron asumidas por los sindicatos (condiciones y medio ambiente de trabajo, programas para la recreación y uso del tiempo libre), aludiendo que se ha propiciado una especie de “fragmentación laboral”, cuando la dualidad de figuras de representación tiene lugar en un mismo espacio de trabajo. No obstante, el mismo autor reconoce que en pequeñas empresas, en las cuales no existe sindicato,

los Delegados de Prevención se convierten en un elemento positivo para la defensa de los derechos de los trabajadores.

Así mismo, López y Hernández (2014:567) señalan algunos cuestionamientos generados sobre la efectividad que han alcanzado los Delegados de Prevención a partir de la reforma de la LOPCYMAT en el año 2005, indicando que sobre esta materia

“ha pesado la escasa cultura organizacional presente en nuestros trabajadores, y la reticencia de los patronos (tanto privados como públicos) a respetar las exigencias legales derivadas de la LOPCYMAT y reivindicadas por los delegados”.

Por el contrario, Iturraspe (2014) refiere que a partir de la reforma de la LOPCYMAT en 2005, la obligatoriedad de elegir Delegados de Prevención constituyó una medida relevante que ha transformado la vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo, desarrollándose un fuerte movimiento de trabajadores, democráticamente electos en empresas públicas y privadas, que han emprendido un importante proceso de autoformación que ha trascendido la capacitación técnica relativa a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales y la promoción de actividades seguras y saludables; aunque también es cierto que debido a este crecimiento del número de Delegados, las relaciones entre éstos y los sindicatos han llegado a tornarse un tanto controversiales, dado que si bien, en algunos centros de trabajo se ha instaurado una labor

mancomunada, en otros, se han suscitado inconvenientes por las atribuciones a cumplir y pugnas por el liderazgo. Sin embargo, reconoce que igualmente se han dado casos en los cuales, trabajadores que no estaban sindicalizados, encontraron en los Delegados de Prevención, un agente promotor para la creación de sindicatos o para la afiliación a estructuras profesionales o por rama ya existentes.

En tercer y último lugar, se hace mención a los **Consejos de Trabajadores**, los cuales según el artículo 497 de la LOTTT se definen como expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. En cuanto a sus atribuciones, el artículo 498 de la misma ley establece que:

“Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales contenidas en esta Ley”.

Sobre este particular, Lucena (2010) alude igualmente a la fragmentación laboral, como uno de los efectos derivados de la incorporación de los Consejos de Trabajos a los centros de trabajo. En igual sentido, Díaz (2009:101) indica que “los llamados Consejos de Trabajadores y Trabajadoras son otra amenaza que se cierne sobre los sindicatos en Venezuela.

Estos denominados Consejos vienen en la práctica a sustituir a las organizaciones sindicales”. Reitera el mencionado autor que, según la exposición de motivos que sustenta la creación de estos organismos, ellos representan la base fundamental para la creación del denominado Poder Popular, señalando que los mismos son concebidos primordialmente para la participación protagónica de los trabajadores en el ejercicio del control sobre los procesos productivos y administrativos, y para ejercer procesos sociopolíticos en los centros de trabajo y áreas de actividad laboral en general.

Tal como se ha expuesto, no se precisan argumentos concretos que atribuyan a los Consejos de Trabajadores funciones propias a la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud, o el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo; condición que dificulta su integración dentro de esta materia en coexistencia con el resto de los organismos de participación que pueden hacer vida en las entidades de trabajo venezolanas.

2. Caso de Estudio: Empresa de Producción Social

El concepto de empresa de producción social (EPS), surgió específicamente en Venezuela, como una propuesta política y social, que impulsa la creación de bienes y servicios para la población, basado en un sistema económico en desarrollo, fundamentado en el marco legal nacional vigente.

Según Álvarez (2009:201) una EPS es

“un puntal para transformar el capitalismo rentístico venezolano en un nuevo modelo productivo socialista de amplia inclusión social y control popular sobre la producción de los bienes y servicios que se requieren para satisfacer sus necesidades básicas y esenciales”.

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo constituida por una empresa de producción social (EPS) ubicada en el municipio San Joaquín del Estado Carabobo, concretamente, se trató de una Casa de Cultivos Hidropónicos adscrita a la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAl), la cual cuenta con 64 trabajadores, divididos en las áreas de semilleros, riego, cultivo, almacén, seguridad y administración.

Como todo centro de trabajo público o privado, esta empresa debe cumplir con los requerimientos mínimos en materia de seguridad y salud laboral establecidos en el ordenamiento jurídico.

Tratándose de una EPS, erigida sobre los fundamentos de la participación y el control social bajo criterios de inclusión, solidaridad y reciprocidad; en la cual prevalece el interés colectivo en la búsqueda del bienestar común por encima del lucro o cualquier interés particular; era de esperarse que la actuación de los trabajadores fuese activa y protagónica en los diferentes ámbitos de la administración, y particularmente, en materia de seguridad y salud en el trabajo, dado el carácter relevante que tales actividades representan para la preservación de la integridad física y mental de los trabajadores, más allá del marco que le otorga carácter

obligatorio. Tal premisa movilizó el interés hacia este tema de estudio.

Las condiciones medioambientales de trabajo para el momento de la investigación, estuvieron caracterizadas por un lugar caluroso (alrededor de 40°C) con deficiente ventilación, en un terreno con desniveles (potencial para accidentes de trabajo). Así mismo, las condiciones de trabajo concuerdan con un entorno precario, con deficiencias en cuanto a la dotación de útiles y medios de trabajo; así como en cuanto al equipamiento de protección personal (carencia de botas de seguridad, guantes, cascos, lentes). Destaca también la falta de adiestramiento periódico para los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, y para los Delegados de Prevención; siendo además habitual, la exposición a agentes químicos utilizados para el cultivo, y la ejecución de tareas que implican condiciones disergonómicas, tales como el levantamiento y traslado de carga pesada (cestas de productos) y las posturas inadecuadas.

2.1. Abordaje metodológico

El estudio fue realizado desde la visión epistémica comprensiva-interpretativa, bajo enfoque cualitativo; Strauss y Corbin (2002:12) señalan al respecto que:

“Al hablar sobre análisis cualitativo, nos referimos, no a la cuantificación de los datos cualitativos, sino al proceso no matemático de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico”.

Es decir, el estudio fue planteado desde la perspectiva interpretativa, auxiliándose con los criterios vinculados al estudio del discurso (Ricouer, 2006; Austin, 1991). En cuanto al diseño de la investigación, el estudio realizado se enmarca en un diseño fenomenológico, el cual permitió estudiar aquellas realidades “cuya naturaleza y estructura peculiar sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia del sujeto que las vive y experimenta” (Martínez, 2006:137).

Así mismo, la teoría de las Representaciones Sociales fue el eje orientador para la interpretación de la información obtenida. Dicha teoría fue desarrollada por Moscovici (1979), a partir de la teoría de las representaciones colectivas de Durkheim (2004). Al respecto Moscovici (1979: 27) plantea que:

“Las representaciones sociales son entidades casi tangibles. Circulan, se cruzan y se cristalizan sin cesar en nuestro universo cotidiano a través de una palabra, un gesto, un encuentro. La mayor parte de las relaciones sociales estrechas, de los objetos producidos o consumidos, de las comunicaciones intercambiadas están impregnadas de ellas”.

De lo expuesto se entiende que “las representaciones sociales hacen que el mundo sea lo que pensamos que es o debería ser. Nos muestra que a cada instante una cosa ausente se agrega y una cosa presente se modifica” (Moscovici, 1979: 37); todo esto, en un interminable juego dialéctico.

Para la obtención de la información, fueron abordados un total de 11 trabajadores activos

de la empresa durante el primer semestre del año 2014, distribuidos en las diferentes áreas, aplicándose el muestreo no probabilístico o intencional, enmarcado en tres (3) criterios de selección:

- Antigüedad en la empresa igual o superior a dos años.
- Trabajadores que se hayan desempeñado en las diferentes áreas o departamentos de la casa de cultivo.
- Trabajadores identificados con el propósito de la investigación

El proceso de selección de información no culminó hasta satisfacer el requerimiento de delimitación de la investigación, asumiendo como criterio de cierre la selección por saturación. Según Strauss y Corbin (2002) el proceso de saturación significa una continuidad en la búsqueda de información que no finaliza hasta que no haya datos nuevos emergiendo en cada categoría de análisis.

Finalmente, como técnicas de recolección de información fueron utilizadas la observación directa y la entrevista a profundidad (no estructurada); los relatos obtenidos fueron sistematizados y sometidos al ordenamiento estructural y semántico basado en los principios del programa computacional Atlas. Ti, software utilizado para el tratamiento de datos cualitativos.

2.2. Momento de desenlaces

Con el propósito de describir los organismos de participación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su alcance, la información

recolectada permitió conocer que los órganos que actualmente se observan en este centro de trabajo son:

- El Consejo de Trabajadores: Los informantes indicaron que cuentan con un Consejo de Trabajadores, destacando que en la empresa no ha sido conformado un Sindicato. Sin embargo, resaltan que dicho Consejo no realiza aquellas funciones para lo cual fue planteado inicialmente, relacionadas con el logro de una participación activa y protagónica en la gestión administrativa de la entidad de trabajo. Para el momento de este estudio, iniciaban los trámites para la constitución del Sindicato, dadas las expectativas insatisfechas por el Consejo de Trabajadores.
- Los Delegados de Prevención: Señalados como la única figura de participación en materia de Seguridad y Salud Laboral que actúa dentro de las instalaciones de la empresa. Los mismos no han podido conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, dada la demora de la empresa en nombrar a sus representantes.

En este orden de ideas, es importante destacar que los artículos 41 y 46 de la LOPCYMAT, establecen respectivamente, la obligatoriedad de elegir Delegados de Prevención y conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL); reconocidos éstos conjuntamente con los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST), como los organismos directamente vinculados

a la promoción y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Es de observar, que en esta casa de cultivo tampoco ha sido constituido el SSST, violentándose así el artículo 39 de la mencionada ley. La unidad objeto de estudio opera sin la presencia de estos organismos, cuyo carácter esencialmente preventivo está dirigido, según Díaz (2008), a identificar y evaluar los riesgos, asesorar sobre la planificación y organización del trabajo en materia de salud e higiene, así como en la dotación de equipos de protección individual y colectiva, vigilancia de la salud, organización de los primeros auxilios y situaciones de emergencia, contribuyendo igualmente con el análisis de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. Sobre este particular, continúa Díaz (2008:187) señalando que:

“El Convenio 161 de la OIT de 1985 sobre los servicios de salud fue ratificado por Venezuela en diciembre de 2004 (Gaceta Oficial No. 38.093 del 23 de diciembre). Se sostiene en este documento que serán los servicios y los comités de higiene, los que se constituirán en los órganos más dinámicos y de aplicación natural de la LOPCYMAT. Si bien el INSAPSEL es importante, y de paso, sale fortalecido en la reforma, lo son más los servicios y los comités, por ser agentes multiplicadores de la prevención. En esencia, ambos son órganos de apoyo a la empresa y sus trabajadores”.

Así mismo, debe resaltarse que los Consejos de Trabajadores no figuran dentro de la gestión de Seguridad Laboral según lo establecido por la LOPCYMAT; sin embargo, en este centro de trabajo procuran involucrarle de alguna forma en dichas actividades, lo cual ha resultado infructuoso por no

existir lineamientos precisos de acción para este organismo dentro de esta materia.

Las construcciones discursivas de los informantes, en torno a la figura

del Consejo de Trabajadores, se presentan seguidamente en el cuadro 1, indicando la categoría principal y las subcategorías surgidas de las expresiones de los aportantes.

Cuadro 1. Acciones del Consejo de Trabajadores

Categoría	Subcategorías
Promoción de la Seguridad y Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia - Desconocimiento de Acciones - Distorsión de Funciones - Inactividad - Pasividad

Fuente: Elaboración propia a partir de la salida del software Atlas. Ti

El discurso de los trabajadores, según lo señalado en el cuadro 1, está asociado a:

- Ausencia: Referido a la falta de acciones concretas y visibles en materia de prevención de riesgos laborales por parte del Consejo de Trabajadores. La actuación de este ente no llega a ser percibida por la masa trabajadora, quienes desconocen su aporte para beneficio del colectivo.
- Desconocimiento de acciones: Los miembros del Consejo de Trabajadores no demuestran dominio en materia de prevención de riesgos laborales, razón por la cual ignoran los términos de su posible contribución al respecto.
- Distorsión de funciones: Según los informantes, el Consejo

de Trabajadores no debe involucrarse en materia de prevención y seguridad, pues no es su ámbito de actuación y altera sus funciones al intentar hacerlo.

- Inactividad y pasividad. Los informantes refieren que el Consejo de Trabajadores ni siquiera ha designado un vocero para el área de Seguridad y Salud Laboral, para ser formado e instruido. De alguna forma, los trabajadores esgrimen las expectativas frustradas a la falta de acción de este organismo.

En cuanto a la figura del Delegado de Prevención, en el cuadro 2 se muestran las expresiones obtenidas de los trabajadores respecto a las acciones de los Delegados de Prevención.

Cuadro 2. Acciones de los Delegados de Prevención

Categoría	Subcategorías
Promoción de la Seguridad y Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Deficiencia - Desconocimiento - Desinformación - Distorsión en torno a lo establecido - Trabas de la empresa - Representación legal - Falta de apoyo

Fuente: Elaboración propia a partir de la salida del software Atlas. Ti

Basado en el cuadro 2, el discurso de los trabajadores gira en torno a expresiones como:

- Deficiencia: Se percibe como deficiente la gestión de Seguridad de la empresa en general, y esto empaña el trabajo desarrollado por el Delegado de Prevención.
- Desconocimiento y Desinformación: Es conocido que los Delegados de Prevención no han sido debidamente instruidos en su campo de actuación.
- Distorsión en torno a lo establecido: Se consideran irregulares las actividades que lleva a cabo el Delegado de Prevención, dado que le son asignadas otras funciones distintas a la materia exclusiva de prevención de riesgos laborales.
- Trabas de la empresa: Expresan los informantes que la empresa retarda y dificulta con excesivos trámites administrativos las acciones relacionadas con el área de Seguridad Laboral, dado que todo cambio o mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tiene que ser aprobado por la sede central de la Corporación (CVAL) ubicada en Barquisimeto, Estado Lara.
- Representación legal: Los trabajadores reconocen a los Delegados de Prevención como su único representante legal en materia de prevención, vigilancia de las condiciones de trabajo y promoción de la salud, por encima del Consejo de Trabajadores, a quien indican, no le compete esta área.
- Falta de apoyo: De acuerdo con los trabajadores la empresa no otorga el apoyo institucional y financiero que se requiere en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

Discusión Final

Dado que el eje central de la presente investigación giró en torno a interpretar las representaciones sociales que asignan los trabajadores de una empresa de producción social, a la participación en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de comprender su contribución a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignos; los hallazgos surgidos de los aportantes vinculan la participación a una modalidad emanada principalmente del Consejo de Trabajadores, razón por lo cual se

apoyó su constitución; no obstante, estos esfuerzos se limitaron a su conformación y no se le prestó asistencia para su funcionamiento por medio de asesoría de la sede central, lo que restringió a este organismo en sus acciones, resultando infructuoso en su actuación en el ámbito de seguridad en el trabajo.

Por ende, la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral sólo se limita a las contribuciones que se pueden realizar a través de los Delegados de Prevención, y esta contribución, a juicio de los trabajadores no ha

resultado suficientemente eficiente, en razón del poco interés demostrado por la empresa; por lo tanto, las condiciones y el medio ambiente de trabajo se alejan de los estándares deseados y legalmente exigidos para la realización segura de sus labores, comprometiendo la salud de quienes allí trabajan.

Seguidamente, se esbozan las construcciones discursivas de los trabajadores vinculadas con las representaciones de su participación en materia de seguridad y salud en el trabajo, véase el cuadro 3.

Cuadro 3. Construcción Teórica de las Representaciones Sociales de la Participación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Categoría	Expresiones de los trabajadores (Subcategorías)	Elementos para la Construcción Teórica de las Representaciones Sociales
<p>Participación en Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los del comité, nunca han hecho hincapié en conformarse (la parte de la empresa). - Los delegados están presentes, por ejemplo en un accidente ellos se hacen presentes y cumplen la normativa. El Consejo de Trabajadores no interviene en eso. - No he visto mejoras con estas prácticas (Consejo de Trabajadores). - Esto comenzó muy bonito, nosotros teníamos una percepción de lo que sería pero se buscó un beneficio para ellos, no para todos. - Ahorita como hay escasez de implementos de seguridad, los trabajadores no los usan pero los delegados siempre están pendientes. - Los delegados hacen mucho, levantan oficios, exigen, que no les dan respuesta inmediata es otra cosa. - Las condiciones de trabajo aquí son patéticas. - Las condiciones de trabajo: de calidad intermedia, mediocres. - Como esto es centralizado siempre hay mucho protocolo a la hora de una dotación o mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> - La única forma de representación está dada por la figura del Delegado de Prevención. - Los trabajadores sólo encuentran en sus propios compañeros el apoyo para consolidar la participación. - La participación se ve coartada por la indiferencia de la empresa. - El colectivo no se beneficia a través de la participación. - La participación no ha resultado un mecanismo efectivo para la consolidación de condiciones dignas de trabajo. - El contexto de la EPS no ha favorecido a la participación como mecanismo de materialización de la voluntad de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, la construcción teórica de las representaciones sociales de los trabajadores, es presentada en el cuadro 4.

Cuadro 4. Representaciones sociales de la Participación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Representaciones sociales de la Participación	Referente
- Es parcial y limitada	- Es contraria a los postulados de Bonavia y Quintanilla (1999:71) para quienes, la participación es: “Es algo más que información y diálogo, se trata de una negociación continuada entre los miembros de una organización, lo que normalmente supone compromisos y cesiones entre todas las partes”.
- Infructuosa para la consecución de condiciones dignas de trabajo	- Se violenta el artículo 5 de la LOPCYMAT, en el cual se establece la participación como un principio básico para la aplicación de la Ley. - Se violenta el artículo 156 de la LOTTT, en el cual se establece que: “El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos”.
- Representa un desengaño ante las expectativas	- “Por sí mismo un objeto no existe. Es y existe para un individuo y un grupo y en relación con ellos. Así pues, la relación sujeto-objeto determina al objeto mismo” (Abric, 2001: 12). - “La representación funciona como un sistema de interpretación de la realidad que rige las relaciones de los individuos con su entorno físico y social, ya que determinará sus comportamientos o sus prácticas” (Abric, 2001: 13).

Fuente: Elaboración propia.

La síntesis presentada en el cuadro 4 muestra la construcción de las representaciones sociales de los trabajadores sobre su participación en materia de seguridad y salud en el trabajo; aludiendo el discurso a una práctica ejercida sólo por una parcialidad de los organismos responsables de tales acciones en el contexto laboral (los Delegados de Prevención). Así mismo, a través de esta actuación, los trabajadores no perciben un mejoramiento de sus condiciones de trabajo; vinculan estas

fallas a causas ajenas al mismo, más bien relacionadas a deficiencias de la Dirección de la empresa. Todo esto, ha focalizado las representaciones sociales de los trabajadores sobre la participación como un desengaño, ya que no se ha traducido en acciones efectivas; desde sus representaciones no es tal la participación en materia de seguridad en el trabajo, ya que la misma no se evidencia en un ejercicio que genere respuestas oportunas hacia la prevención y promoción de la salud en el trabajo.

Finalmente, la intervención de los trabajadores fue distinta a lo esperado según la premisa inicial, pues la misma no responde a los principios de participación activa y protagónica; las propuestas de los Delegados de Prevención no son consideradas, ni sus indicaciones acatadas por la Dirección de la empresa, afectando esto las condiciones y medio ambiente de trabajo. Según la información recabada, el contexto de esta EPS no ha resultado un entorno favorable para la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias Bibliográficas

- ABRIC, Jean-Claude (2001). **Prácticas Sociales y Representaciones**. México. Ediciones Coyoacán.
- ÁLVAREZ, Víctor (2009). **Venezuela, ¿Hacia dónde va el modelo productivo?** Caracas. Centro Internacional Miranda.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Gaceta Oficial No. 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.
- AUSTIN, John (1991). **Cómo hacer cosas con palabras**. Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica.
- BONAVÍA, Tomás y QUINTANILLA, Ismael (1999). "Reflexiones en torno al constructo de la participación en las organizaciones". En: **Anuario de Psicología**. Barcelona. Universidad de Barcelona. 30 (1). Pp. 65-84.
- CHIRINOS, Lisbeth (2013). "Formas de participación de los sindicatos de trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo". En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 19. No. 2. Pp. 200 – 216.
- DÍAZ, Luis Eduardo (2008). "La política de salud y seguridad en el trabajo: la eficacia de la LOPCYMAT". En: **Fermentum**. Mérida. Año 18. No. 51. Pp. 174-194.
- DÍAZ, Rolando (2009). "Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación". En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. No. 45. Pp. 91-104.
- DURKHEIM, Emile (2004). **Representações individuais e representações coletivas**. (F. Dias de Andrade, trad.) En: Sociología e Filosofia (Trabajo original publicado en 1898) Pp. 9-46. São Paulo. Ícone Editora.
- GOIZUETA, Napoleón (2007). "Balance de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) a 2 años de su reforma". En: **Derecho del Trabajo en los albores del siglo XXI. Memorias y Comunicaciones del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Barquisimeto. Fundación Universitas. Volumen 3. Pp. 187 -205.
- ITURRASPE, Francisco (2007). "Balance de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) a 2 años de su reforma". En: **Derecho del Trabajo en los albores del siglo XXI. Memorias**

y Comunicaciones del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Barquisimeto. Fundación Universitas. Volumen 3. Pp. 153 -186.

ITURRASPE, Francisco (2014). "Venezuela: Representaciones sindicales de base, Delegados de Prevención y Consejos de Trabajadores". En: <http://www.dialogolaboral.org.ve/articulos.php>. Fecha de Consulta: 09/10/15.

LÓPEZ, Roberto y HERNÁNDEZ, Carmen Alicia (2014). "Procesos laborales en el movimiento de trabajadores durante la *Revolución Bolivariana*" (1999-2012). En: **Revista de Ciencias Sociales.** Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. XX. No. 3. Pp. 562-575.

LUCENA, Héctor (2010). "Reestructuración productiva en Venezuela: Balance Laboral". En: TOLEDO, E. y NEFFA, J. (compiladores). **Trabajo y modelos productivos en América Latina.** Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Pp. 377 - 433.

MARTÍNEZ, Miguel (2006). **Ciencia y arte en la metodología cualitativa.** 2da edición. México, D.F. Editorial Trillas.

MOSCOVICI, Serge (1979). **El Psicoanálisis. Su imagen y su público.** 2da Edición. Buenos Aires. Huemul.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 87 sobre La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 31ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. San Francisco, 09 julio 1948.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 98 sobre el

derecho de sindicación y de negociación colectiva. 32ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 01 julio 1949.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 22 junio 1981.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 22 junio 1981.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras" Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo" Gaceta Oficial No. 38.596. Caracas, 03 de enero de 2007.

QUINTANILLA, ISMAEL (1988) **La participación en las organizaciones. Fundamentos teóricos y conceptuales.** Valencia. Promolibro.

RICOUER, PAUL (2006) **Teoría de la Interpretación. Discurso y excedente de sentido.** Sexta Edición. México D.F. Siglo XXI Editores.

STRAUSS, ANSELM Y CORBIN, JULIET (2002) **Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.** Medellín. Universidad de Antioquia.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



GACETA
LABORAL Vol. 21, No. 3

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre del 2015, por el **Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.**

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve