



Caracas, 16 de Abril de 2008

CONSULTA: Solicita FRANK OLIVEROS delegado de prevención de la Empresa SIDOR, C.A., ubicada en la Zona Industrial Matanzas, Municipio Autónomo Caroní del Estado Bolívar, pronunciamiento en cuanto a tres puntos, a saber:

1. Si es posible que los Delegados o Delegadas de Prevención, electos por área, turnos, departamentos, etc. De una empresa beneficiaria, reciban denuncias de trabajadores de otras áreas y de las empresas contratistas y subcontratistas.
2. Si es posible que los Delegados electos en su oportunidad continúen en el ejercicio de sus funciones después de vencido el período por el cual fueron electos.
3. Son los estatutos internos del Comité de seguridad y salud laboral, requisito para el registro del mismo.

DICTAMEN:

Consideraciones preliminares:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 6, establece como un derecho, la participación como una herramienta fundamental de los pueblos para canalizar y buscar alternativas en la solución de sus problemas. Los trabajadores como parte de ese pueblo, cuentan con herramientas para la participación en la mejora de sus condiciones de trabajo y en especial las relativas a su Seguridad y Salud. A nivel internacional el Convenio 155 sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado



por nuestro país y la recomendación 164 de este Convenio, establecen el derecho de consulta y cooperación de los trabajadores en la prevención y control de los riesgos laborales que puedan afectar su seguridad y salud, incluyendo el nombramiento de “delegados de seguridad de los trabajadores”.

En nuestro derecho interno la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236 en fecha 26 de julio de 2005, en su artículo 5, regula de forma detallada los derechos de consulta, participación y control de los trabajadores en relación con los aspectos que afectan a la Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo como mecanismo de participación y control social de estas condiciones, la elección mediante mecanismos democráticos, de delegados o delegadas de prevención, en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas y privadas.

¿Quiénes son los(as) delegados(as) de prevención?

Los delegados o delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones y facultades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes serán sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

¿Cuáles son las atribuciones de los delegados o delegadas de prevención?

1.-Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.



- 2.-Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
- 3.-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.
- 4.-Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
- 5.-Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
- 6.-Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte.

¿Cuáles son las facultades de los delegados o delegadas de prevención?

- 1.-Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- 2.-Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada



de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.

3.-Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

4.-Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

5.-Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

6.-Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo. La negativa del empleador a la adopción de estas medidas deberá ser motivada.

¿Cuáles son los derechos y garantías de los(as) delegados(as) de prevención?



- a) Una vez electos el o los(as) delegados(as) de prevención y hasta tres (3) meses después de vencidos los dos años que debe durar en sus funciones (en el supuesto que no sean reelectos), quedan investidos de la inamovilidad especial establecida en el artículo 44 de la LOPCYMAT, por tanto no podrán ser despedidos, trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo y siguiendo los trámites indicados en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- b) El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el ejercicio de sus funciones, así como para la formación en materia de salud y seguridad laboral, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada, de conformidad con el artículo 44 de la LOPCYMAT.
- c) El empleador o empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúa en cumplimiento de sus funciones (Artículo 44 de la LOPCYMAT).
- d) El delegado o delegada de prevención tiene derecho a recibir del empleador, los medios y la formación en materia de salud y seguridad en el trabajo que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual forma deberá recibir formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación siempre que sea posible, deberá ser impartida dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de



ella, descontar de la jornada laboral (Artículo 53, numeral 2 de la LOPCYMAT).

Consideraciones legales:

El artículo 41 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 41. En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

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

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

En este mismo sentido, la Disposición Transitoria Décima Primera de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dispone lo siguiente:

“Décima Primera. Hasta tanto sean establecidos en el Reglamento de esta Ley los criterios para determinar el número de delegados o delegadas de prevención en las empresas, centros de trabajo o explotaciones, el número de delegados o delegadas de prevención



se elegirá de acuerdo al mínimo establecido en la Ley.” (Negrillas nuestras)

El artículo 41 de la LOPCYMAT, establece que la elección de los delegados o delegadas de prevención debe hacerse en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas.

El artículo 43 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 43. En el ejercicio de las competencias atribuidas al delegado o delegada de prevención, éstos están facultados para:

1. Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.
3. Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.
4. Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.
5. Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
6. Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.



La decisión negativa del empleador o de la empleadora a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención a tenor de lo dispuesto en el numeral seis (6) de este artículo deberá ser motivada.

Así mismo, el artículo 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 44. El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.

A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará a los empleadores o empleadoras interesados el propósito de los trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención. La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación. La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo.

El delegado o delegada de prevención durará dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones.

El delegado o delegada de prevención debe presentar informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales,



de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador o empleadora deberá proporcionar a los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, debe facilitar la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación debe ser facilitada por el empleador o empleadora por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia y la misma deberá adecuarse a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena." **(Negrillas nuestras)**

Por su parte el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT establece:

Artículo 72. Del Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales llevará un Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá inscribirse ante este Registro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su constitución. La inscripción tendrá una vigencia de dos (2) años renovable. En el caso de los Comités de Seguridad y Salud Laborales de intermediarios y contratistas la vigencia será por el tiempo que dure la obra, siempre que no exceda de los dos (2) años indicados anteriormente.

El procedimiento de inscripción en el Registro se rige por lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el presente reglamento y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Se entenderá que no se ha registrado el Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando no se encuentre debidamente inscrito dentro del plazo previsto en este artículo.

Artículo 73. Requisitos a cumplir para el registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral

El patrono o patrona una vez constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá inscribirlo ante el Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar solicitud en formulario elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
2. Carta suscrita por todas las personas que integran el Comité, anexando los siguientes documentos en copias fotostáticas, presentando a la vista los respectivos originales:
 - a. Número de Identificación Laboral (NIL) del patrono o patrona.
 - b. Carta de aceptación de los representantes del patrono o patrona para integrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 - c. Formato de acuerdo formal de constitución o de decisión de incorporación al comité de la beneficiaria, de ser el caso.
 - d. **Estatutos internos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.**



3. Presentación de los libros de actas del comité, debidamente foliados, para ser sellados por el Instituto.
4. Los demás que establezcan las normas técnicas. **(Negrillas nuestras)**

Tomando en cuenta lo planteado a esta Consultoría Jurídica y con fundamento en las consideraciones preliminares y jurídicas anteriormente expuestas, concluimos lo siguiente:

Primero.- Con referencia a la interpretación del artículo 41 de la LOPCYMAT, específicamente en lo concerniente al campo de acción de los delegados y delegadas de prevención, es necesario destacar que los delegados o delegadas electos son los representantes de todos los trabajadores o trabajadoras de la empresa, razón por la cual pueden ejercer sus funciones y atribuciones en toda la empresa, indistintamente de las áreas, turnos, departamentos, entre otros; esto no obsta para que de forma organizada los delegados o delegada de prevención ejerzan sus funciones y atribuciones en cada área, turno, departamento o ubicación física de la empresa en la cual fueron electos. Aclara este Despacho, que cuando la LOPCYMAT en su párrafo 2º del artículo 41 prevé que mediante Reglamento se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo que debe tenerse en cuenta la organización del trabajo, turnos, áreas, departamentos es a los efectos de determinar el número de delegados o delegadas de prevención, que corresponde en la empresa, de tal manera que el delegado o delegada de prevención puede ejercer sus funciones en todo el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas.

Por otro lado, es necesario destacar que la Lopcymat le impone las mismas obligaciones de las empresas beneficiarias a las empresas contratistas o



subcontratistas, incluyendo la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención por parte de los trabajadores y trabajadoras que estas ocupan. Por ello los trabajadores que resulten electos como Delegados de Prevención serán los representantes de esa masa de trabajadores, en consecuencia son los responsables de asumir todas las facultades y atribuciones establecidas en los artículos 42 y 43 de la Lopcymat. En este sentido, las denuncias y reclamos que formulen los trabajadores de las contratistas y subcontratistas deben ser atendidas y tramitadas por sus propios Delegados y Delegadas de Prevención. Sin embargo, no obsta para que los Delegados de Prevención de las empresas beneficiarias, contratistas y subcontratistas puedan coordinar acciones que conlleven al mejor cumplimiento de sus funciones.

SEGUNDO.- La elección de los Delegados y Delegadas de Prevención es un derecho y un deber que la Lopcymat les impone a los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo que corresponda, no teniendo el empleador o empleadora inherencia alguna en la realización de ese proceso. De la interpretación de los postulados de la Ley se infiere que la participación del empleador o empleadora en el proceso de elección de los Delegados se limita a proporcionar los medios y el tiempo que resulten necesarios para que los trabajadores puedan organizarse y llevar adelante la elección. En cuanto a la participación del Inpsasel o el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social en el proceso electoral, el Reglamento Parcial de la Lopcymat en su artículo 62 numeral 14 es claro al señalar que la supervisión de este proceso es potestativa, es decir, queda a juicio de ambas instituciones participar o no dentro del mismo. Ello sin perjuicio de las actividades de asesoría, orientación o promoción que los organismos puedan brindar para el mejor desarrollo del proceso.



Según el artículo 44 de la Lopcymat el Delegado de Prevención, en principio, durará en ejercicio de sus funciones dos (2) años, siendo ellos los principales responsables *–no los únicos–* de promover la elección de los nuevos representantes o de su reelección. Si por motivos no imputables a los trabajadores o a los Delegados de Prevención que está por vencerse el período *–entiéndase obstaculización, amedrentamiento o coacción por parte del empleador o sus representantes,* conflictos laborales en que pueda estar inmersa la empresa o centro de trabajo, intervención del Estado a través del proceso de nacionalización como mecanismo para mejorar las condiciones socio-laborales- el nuevo proceso eleccionario no se ha podido llevar a cabo, es política del INPSASEL, que hasta tanto no resulten electos los nuevos representantes o se reelijan a los que ya están, los Delegados de Prevención que resultaron electos en su oportunidad deberán continuar ejerciendo sus funciones, logrando así salvaguardar el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a contar con sus representantes en el área de seguridad y salud.

TERCERO.- A pesar que dentro del artículo 73 literal d del Reglamento Parcial de la Lopcymat está previsto la presentación de los Estatutos del Comité como uno de los requisitos para proceder a su registro ante el INPSASEL, la realidad nos ha demostrado que no resulta funcional solicitarlo al momento del registro, puesto que ellos se deben elaborar en conjunto, es decir, entre Delegados de Prevención y los representantes designados por el empleador. Al momento del registro, el empleador presentaba los estatutos del Comité, los cuales por regla general, habían sido elaborados sin participación del Delegado o Delegada de Prevención, coartando así su derecho a participación. Adicionalmente a esto, con la mayoría de los estatutos que se estaban presentando para el registro, las cláusulas



establecidas violentaban abiertamente los derechos de los Delegados y Delegadas de Prevención, lo cual implicaba la devolución de los mismos y por ende retraso en el registro de los comités, razones estas que dieron lugar a que la Institución en los actuales momentos, no considere un requisito *sine quom* la presentación de los estatutos para formalizar el Registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Ahora bien, en el caso *in comento*, la empresa no puede paralizar la discusión de los estatutos de los Comité que aún no ha registrado, fundamentándose en el criterio establecido por el INPSASEL, previamente expuesto, pues si bien no se consideran necesarios para el registro, si son indispensables para garantizar el funcionamiento efectivo de los mismos, ya que en ellos se establecen las normativas internas por las cuales se registrarán los miembros que lo integren. En base a lo anterior el Delegado o Delegada de Prevención está en todo su derecho de acudir al INPSASEL, para denunciar al empleador o empleadora por su negativa a elaborar en conjunto los estatutos. Así mismo, es importante destacar que la LOPCYMAT contempla como infracción muy grave el no mantener en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral a tenor de lo dispuesto en el artículo 120 numeral 10, pudiendo aplicarse multas que van de setenta y seis (76) a cien (100) Unidades Tributarias por trabajador expuesto, considerándose en este caso como potenciales afectados a la masa total de trabajadores y trabajadoras, procedimiento que el INPSASEL puede iniciar al momento de verificar que un Comité no ha elaborado los estatutos para su funcionamiento.

CUARTO: Es función inherente y exclusiva de la Consultoría Jurídica del INPSASEL, la emisión de dictámenes y opiniones con respecto a las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial, así como de otros



INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES
CONSULTORÍA JURÍDICA

Edificio Luz Garden. Entre las Esquinas de Manduca a Ferrenquín. 7mo piso La Candelaria.
Caracas, Venezuela. Telf.: (0212) 4084581. Web: www.inpsasel.gov.ve

instrumentos jurídicos relacionados al área de seguridad y salud en el trabajo, por tanto el criterio aquí emitido es la posición del INPSASEL y priva sobre cualquier otra opinión previamente emitida.

Abg. JENNY NIELSEN
Consultora Jurídica