

000673

TESIS
RT 987
L8



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES

POSICION DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO ORGANIZADO
ANTE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

MEMORIA DE GRADO ELABORADA POR:
YAJAIRA LUGO RAMIREZ
LISBETH ORTEGA MORALES
PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN RELACIONES
INDUSTRIALES

TUTORA: Lic. ELBA RISQUEZ

INDICE GENERAL

INTRODUCCION	1
CAPITULO I: ANTECEDENTES LEGISLATIVOS A LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	14
1. Las Leyes de Indias	15
2. El Período Republicano	17
3. Los Códigos de Minas	18
4. Las Leyes del Trabajo	23
5. Otras disposiciones sobre la materia	26
6. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	31
CAPITULO II: EVOLUCION DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	36
1. Anteproyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	37
2. Modificaciones del Proyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	73
3. Discusión y aprobación en la Cámara de Diputados	79

4. Discusión y aprobación en el Senado	80
5. Texto Final	81

CAPITULO III: CONSIDERACIONES SOBRE EL SECTOR
EMPRESARIAL PRIVADO ORGANIZADO

1. Definición	122
2. Características de las Organizaciones empresariales	125
3. Objetivos de las organizaciones empresariales	129
4. Mecanismos de presión de las organizaciones empresariales	131
5. Mecanismos de integración y coordinación del sector empresarial	132
5.1. Verticales	132
5.2. Horizontales	135
6. Evolución de las organizaciones empresariales en Venezuela	136
6.1. Primera Etapa	136
6.2. Segunda Etapa	137
6.3. Tercera Etapa	137
7. Las organizaciones empresariales más representativas de los diferentes sectores de la economía.	138
7.1. CONINDUSTRIA	138
7.2. CONSECOMERCIO	14

7.3. FEDEAGRO	145
7.4. FEDENAGA	148
7.5. FEDECAMARAS	152
7.6. FEDEINDUSTRIA	155
CAPITULO IV: METODOLOGIA DE INVESTIGACION	158
1. Diseño de investigación	159
2. Definición del universo y muestra	159
3. Fuentes de recolección de datos	161
4. Técnica de análisis	163
4.1. Unidades de análisis	164
4.2. Determinación de las categorías de análisis	164
4.3. Unidad de contexto	180
1. Unidad de contexto espacial	180
2. Unidad de contexto temporal	180
4.4. Unidad de registro	181
4.5. Unidad de numeración	183
4.6. Codificación y análisis de la información	184
5. Clarificación conceptual	185
CAPITULO V: ANALISIS DE LA INFORMACION	196
1. Cuadros de análisis	197
Categoría I	198
Categoría II	206

Categorfa III	Del sector empresarial sector los	211
Categorfa IV	Del sector empresarial de la producción	213
Categorfa V	Del sector empresarial	217
Categorfa VI	Del sector empresarial sector los	219
Categorfa VII	Del sector empresarial sector los	223
2. Análisis parcial		229
2.1. Posición de CONINDUSTRIA		229
2.2. Posición de CONSECOMERCIO		253
2.3. Posición de FEDEAGRO		273
2.4. Posición de FEDECAMARAS		291
2.5. Posición de FEDEINDUSTRIA		318
2.6. Posición de PEDENAGA		341
3. Análisis global		361
3.1. Posición del sector empresarial ante los contenidos y objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		362
3.2. Posición del sector empresarial ante las responsabilidades que debe asignar la Ley a los sujetos de la relación de trabajo		368
3.3. Posición del sector empresarial ante las obligaciones que asigna la Ley a empleadores y trabajadores		372

3.4. Posición del sector empresarial ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales	376
3.5. Posición del sector empresarial ante los aspectos jurídicos-legales que envuelven la Ley	383
3.6. Posición del sector empresarial ante las sanciones que establece la Ley a ser aplicadas a los empleadores	386
3.7. Posición del sector empresarial ante los efectos económicos y sociales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	391
CAPITULO VI. CONCLUSIONES	398
RECOMENDACIONES	407
BIBLIOGRAFIA	409
ANEXOS	
1. Estructura de la entrevista	
2. Listado de miembros de CONINDUSTRIA	
3. Listado de miembros de CONSECÓMERCIO	
4. Listado de miembros de FEDEAGRO	
5. Listado de miembros de FEDECAMARAS	
6. Listado de miembros de FEDEINDUSTRIA	
7. Listado de miembros de FEDENAGA	

CATEGORIA I

CUADRO No. 1

INDICE DE CUADROS

RESOLUCION DE LA DPT

CUADRO No. 1	SOBRE LOS CONTENIDOS Y OBJETIVO DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CON- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	169
CUADRO No. 2	SOBRE LAS RESPONSABILIDADES QUE DEBE ASIGNAR LA LEY	172
CUADRO No. 3	SOBRE LAS OBLIGACIONES QUE ASIGNA LA LEY A EMPLEADORES Y TRABADADORES	174
CUADRO No. 4	SOBRE LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA PREVENCION, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES	175
CUADRO No. 5	SOBRE LOS ASPECTOS JURIDICO-LEGALES DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CON- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	176
CUADRO No. 6	SOBRE LAS SANCIONES QUE DEBE ASIGNAR	177
CUADRO No. 7	SOBRE LOS EFECTOS DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	178

LA LEY AL ESTADO

CATEGORIA I

CUADRO No. I.1	SUB-CATEGORIA 1: POSICION ANTE LA CREACION DE LA LEY	198
CUADRO No. I.2	SUB-CATEGORIA 2: POSICION ANTE EL CARACTER INNOVADOR DE LA LEY	200
CUADRO No. I.3	SUB-CATEGORIA 3: POSICION ANTE LOS NUEVOS CONCEPTOS QUE MANEJA LA LEY	202
CUADRO No. I.4	SUB-CATEGORIA 4: POSICION ANTE LOS APORTES DE LA LEY	203
CUADRO No. I.5	SUB-CATEGORIA 5: POSICION ANTE EL OBJETIVO FUNDAMENTAL DE LA LEY	204

CATEGORIA II

CUADRO No. II.1	SUB-CATEGORIA 1: POSICION ANTE LA RESPONSABILIDAD QUE ASIGNA LA LEY AL EMPLEADOR	206
CUADRO No. II.2	SUB-CATEGORIA 2: POSICION ANTE LA RESPONSABILIDAD QUE DEBE ASIGNAR LA LEY AL TRABAJADOR	208
CUADRO No. II.3	SUB-CATEGORIA 3: POSICION ANTE LA RESPONSABILIDAD QUE DEBE ASIGNAR LA LEY AL ESTADO	209

CATEGORIA III

CUADRO No. III.1 SUB-CATEGORIA 1: POSICION ANTE LAS OBLIGACIONES QUE ASIGNA LA LEY AL EMPLEADOR 211

CUADRO No. III.2 SUB-CATEGORIA 2: POSICION ANTE LAS OBLIGACIONES QUE ASIGNA LA LEY AL TRABAJADOR 212

CATEGORIA IV

CUADRO No. IV.1 SUB-CATEGORIA 1: POSICION ANTE LA CREACION DE LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA PREVENCION, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES 213

CUADRO No. IV.2 SUB-CATEGORIA 2: POSICION ANTE LA COMPOSICION Y REPRESENTACION DE LOS SECTORES ECONOMICOS Y SOCIALES EN LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA PREVENCION, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES 215

CATEGORIA V

CUADRO No. V.1 SUB-CATEGORIA 1: POSICION ANTE LA RELACION DE LA LEY CON OTRAS DISPOSICIONES LEGALES 217

CUADRO No. V.2	SUB-CATEGORIA 2: POSICION ANTE EL CARACTER ORGANICO DE LA LEY	218
CATEGORIA VI		
CUADRO No. VI.1	SUB-CATEGORIA 1: POSICION ANTE LAS SANCIONES PECUNIARIAS, CORPORALES Y LAS ACCIONES A SEGUIR POR PARTE DEL INSTITUTO	219
CUADRO No. VI.2	SUB-CATEGORIA 2: POSICION ANTE LOS ATENUANTES QUE ESTABLECE LA LEY PARA EXONERAR AL EMPLEADOR DE TODA CULPA ANTE ACCIDENTES DE TRABAJO	221
CATEGORIA VII		
CUADRO No. VII.1	SUB-CATEGORIA 1: POSICION ANTE LA INFLUENCIA DE LA LEY EN LA BURO- CRACIA	223
CUADRO No. VII.2	SUB-CATEGORIA 2: POSICION ANTE LA INFLUENCIA DE LA LEY EN EL NIVEL DE DESEMPLEO	225
CUADRO No. VII.3	SUB-CATEGORIA 3: POSICION ANTE LA INFLUENCIA DE LA LEY SOBRE LA IN- VERSION PRIVADA	227

CUADRO No. VII.4 SUB-CATEGORIA 1: POSICION ANTE EL
AUMENTO DE LAS PERMISOLOGIAS PRE-
VIAS Y SU INCIDENCIA EN LA OPERA-

TIVIDAD DE LAS EMPRESAS 228

El presente estudio se realizó en el marco de la investigación de antecedentes nacionales, con el fin de la Ley Orgánica de Participación, Conciliación y Media Arbitral de Trabajo, impulsada a través del gobierno de la ciudad de Bogotá por el entonces gobernador Humberto Valencia, la ciudad.

A través de este estudio, se establecieron los fundamentos de la creación de una Ley Orgánica de Participación, Conciliación y Media Arbitral de Trabajo, impulsada a través del gobierno de la ciudad de Bogotá por el entonces gobernador Humberto Valencia, la ciudad.

De igual manera, se establecieron los fundamentos de la creación de una Ley Orgánica de Participación, Conciliación y Media Arbitral de Trabajo, impulsada a través del gobierno de la ciudad de Bogotá por el entonces gobernador Humberto Valencia, la ciudad.

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objetivo abordar una problemática de actualidad nacional, como lo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, estudiada a través del análisis de la posición del Sector Empresarial Privado Organizado en torno a la misma.

A través de este estudio, se posibilitará obtener un conocimiento más profundo de uno de los actores del sistema de Relaciones Industriales, como lo es el Sector Empresarial Privado Organizado, ante una problemática determinada del acontecer nacional, la protección del trabajador en su medio ambiente de trabajo.

En virtud de lo expuesto, este trabajo viene a representar un aporte a los estudios ya existentes sobre este importante sector de la economía nacional; a la vez, puede considerarse como una exploración en la materia tratada, a los fines de futuros estudios sobre el tema.

1. PROBLEMATICA DE INVESTIGACION

En el primer periodo legislativo del Congreso de la República, correspondiente al lapso marzo-junio de 1986, fueron promulgadas una serie de leyes que de alguna u otra manera, venían a afectar notablemente los intereses de los diferentes sectores económicos y sociales del país.

En el mes de julio de ese periodo, el Dr. Jaime Lusínchí, actual Presidente de la República, expuso el paquete de medidas económicas, hecho que aunado a la situación vivida en el país ante la aprobación anterior de variadas y diversas leyes, afectó a los diversos sectores económicos y sociales, los cuales a través de sus organismos más representativos, comenzaron a realizar estudios a corto, mediano y largo plazo y a movilizar a la opinión pública, a fin de enfrentarse al proceso de cambio que se estaba generando y que afectaba sus intereses.

Es así como, al aprobarse por el Congreso Nacional la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en Gaceta Oficial el 18 de julio de 1986, los sectores más representativos del acontecer nacional, a través de sus diversos representantes, comenzaron a emitir opiniones y a fijar posiciones, a favor o en

contra de la misma, según veían que su aplicación podría beneficiar o perjudicar sus intereses.

En este sentido, el sector sindical desde la promulgación de la Ley, se mostró a favor de la misma, brindándole su apoyo, ya que consideró que a través de la misma, se estaría beneficiando al importante sector que intenta representar y defender, cumpliéndose así con uno de sus objetivos fundamentales, como lo es la actualización de leyes sociales y laborales que brinden un mínimo de protección y de seguridad al trabajador.

Todo lo contrario sucedió con el sector empresarial privado, el cual dejó sentado que no estaba de acuerdo con la aprobación de dicha Ley, por considerar que lesionaría gravemente la actividad empresarial y sus intereses en general.

La Ley fue calificada por muchos como un "barbarismo" y como una de las leyes más irresponsables y monstruosas que había creado la legislación venezolana.

Con respecto a sus intereses como sector de la economía privada, criticaron severamente que la Ley fue aprobada con gran apresuramiento y sin el debido consenso de

todos los sectores; consideraban que se estaban violando convenios y resoluciones sobre la seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo de la O.I.T., en los que se señala que debe existir el consenso de todos los sectores para tomar decisiones en tan delicada materia. Por otro lado, consideraban que la Ley, no solo afectaba sus intereses como sector, sino que también afectaba sus intereses como personas civiles y como empleadores. Así, se discutió sobre las penas de prisión, las indemnizaciones que se tendrían que cubrir, el posible cierre de las empresas temporal y definitivo y sobre las multas a pagar; de esta forma, el empleador se vería en una situación delicada, que tendría una serie de repercusiones para éste y las empresas en general.

Adicionalmente para el sector patronal privado, los efectos serían negativos en varios aspectos, tales como, la inversión, el aumento de los costos para las empresas y el desempleo.

Estos y otros aspectos sobre la Ley mencionada, han llevado a la reflexión y crítica por parte del sector empresarial. De aquí el interés por la problemática a investigar: la posición del Sector Empresarial Privado Organizado frente a la Ley Orgánica de Prevención, Condicio-

nes y Medio Ambiente de Trabajo.

En este orden de ideas, interesa conocer la posición del Sector Empresarial Privado Organizado, a través de sus organizaciones más representativas, ante los contenidos y objetivo de la Ley, ahondando en aspectos como su creación, su carácter innovador, sus aportes, los nuevos conceptos que maneja y el objetivo fundamental que persigue.

De igual forma, se quiere establecer la posición de este sector, en relación a la responsabilidad que asigna la Ley al Empleador de dar cumplimiento al objetivo fundamental que en ella se plantea, sobre las obligaciones que establece la Ley, tanto para empleadores como a trabajadores y sobre la necesidad de establecer responsabilidades específicas y claras para el trabajador y para el Estado.

También interesa conocer la posición del sector empresarial en torno a los organismos que establece esta Ley que deben crearse para que centralicen todas las funciones de prevención, salud y seguridad laborales, su composición y la representación en ellos de los diferentes sectores económicos y sociales del país y, muy especialmente, del empresariado venezolano.

Por otra parte se quiere conocer cuál es la opinión del sector en cuanto a aspectos jurídico-legales vinculados con la Ley, tales como su relación con otras disposiciones legales existentes y el carácter orgánico que se le atribuye.

Un punto muy importante sobre el cual se quiere conocer la opinión del sector empresarial, es el relacionado con las sanciones que establece la Ley para los empleadores en caso de accidentes o muerte de algún trabajador o en caso de encontrarse alguna situación de riesgo inminente en una empresa. Se refiere más específicamente, a su posición ante las indemnizaciones que debe pagar el empleador, las penas de prisión, el cierre temporal o definitivo de las empresas, multas y la suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa.

Por último, el Sector Empresarial Privado Organizado señalaría lo que a su parecer, podrían ser algunos efectos o consecuencias que traería consigo la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: en la burocracia, en la inversión privada, en la operatividad de las empresas y en el nivel de desempleo.

2. CONTENIDO DE LA INVESTIGACION

La presente investigación consta de seis capítulos:

En el Capítulo I, se exponen los antecedentes legislativos a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, haciéndose referencia a las Leyes de Indias y diversas normas locales dictadas durante la época de la Colonia, a las disposiciones dictadas durante el Período Republicano, a los Códigos de Minas, a las Leyes del Trabajo del 28 y del 36, las cuales constituyen un punto importante dentro de la legislación laboral venezolana, y, por último, a las diversas disposiciones que también regulan aspectos de la higiene y seguridad laboral, tales como, la Ley del Seguro Social, la Ley del Ambiente, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de los centros de trabajo. Se hace mención de los esfuerzos del Gobierno y del sector patronal por mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo y de los diferentes convenios internacionales ratificados por Venezuela, a través de la O.I.T. sobre bienestar, salud y seguridad de los trabajadores en su medio de trabajo.

Finalmente, se hace breve referencia a las circunstancias que dieron origen a la creación y aprobación de la

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

El Capítulo II, comprende el proceso de evolución de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Congreso Nacional de la República, desde la introducción del Anteproyecto, pasando por las modificaciones hechas al mismo, hasta su discusión y aprobación final en la Cámara de Diputados y en el Senado de la República. Esto permitirá conocer su contenido y alcance.

En el Capítulo III, se exponen una serie de consideraciones acerca del Sector Empresarial Privado Organizado: su definición, características, objetivos, mecanismos de presión e integración, detalles de su evolución en Venezuela y se hace una reseña de las organizaciones empresariales más representativas de los diferentes sectores de la economía. Este capítulo permitirá comprender, a lo largo de la investigación, el por qué de las actuaciones del sector empresarial y, en cierta forma, justifica el interés en conocer su posición ante una determinada problemática nacional.

El Capítulo IV contiene la metodología de investiga-

ción seguida para alcanzar los objetivos planteados en este estudio. En este capítulo se desarrollan los siguientes aspectos:

El diseño de investigación, el cual es de tipo exploratorio-descriptivo; se define el universo y muestra objeto de investigación, conformada por los seis organismos más representativos de cada sector de la economía: CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA.

Posteriormente se describen las fuentes de recolección de datos, constituidas por: la documentación obtenida de la prensa nacional, publicaciones varias sobre la materia y por las entrevistas realizadas a los representantes de los organismos empresariales.

Seguidamente, se detallan los aspectos de la técnica de análisis utilizada: el análisis de contenido, el cual abarca las siguientes fases: determinación de las unidades de análisis, determinación de las categorías de análisis, explicándose brevemente como se realizó su proceso de formulación y expresándose finalmente a través de cuadros. Seguidamente se explica la unidad de contexto espacial y temporal que abarca la investigación.

La fase metodológica señala además la unidad de registro, constituida por los artículos de prensa contentivos de información emitida por representantes de las organizaciones empresariales, del lro. de julio de 1986 al 30 de abril de 1987, y por la información proveniente de las entrevistas realizadas a los representantes de las organizaciones empresariales escogidas. Se especifica además, la unidad de numeración, constituida por el número de artículos de prensa y el número de preguntas de la entrevista.

Finalmente, se expone el proceso de codificación y análisis de la información, a través de los cuadros de análisis, el proceso de análisis parcial de los mismos, cuyo resultado permitirá apreciar la posición de cada organismo empresarial ante la Ley, y el proceso de análisis global comparativo donde se establecerán las convergencias y divergencias que puedan detectarse en las posiciones de estos organismos.

Lo expuesto anteriormente nos permitirá alcanzar los objetivos siguientes:

- Profundizar en el conocimiento de uno de los actores del sistema de Relaciones Industriales, como lo

es el sector patronal, a través de las organizaciones empresariales más representativas del sector privado.

- Establecer la posición de cada organismo empresarial en torno a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a través del análisis parcial de la información obtenida.
- Establecer las posiciones convergentes y divergentes que pudieran encontrarse entre las opiniones de los distintos sectores empresariales, a través del análisis global comparativo.
- Llegar a conclusiones generales sobre la posición del Sector Empresarial Privado Organizado frente a la problemática planteada.

El Capítulo V, contiene el análisis de la información. En primer término se encuentran los cuadros de análisis elaborados por categorías y sub-categorías de análisis; estos cuadros abarcan cada una de las unidades de análisis cuya posición interesa conocer. Luego se presenta el análisis parcial de la información, el cual arrojará la posición de cada organismo empresarial ante la problemática planteada. Por último, se presenta el análisis global comparativo de las posiciones entre organismos.

Finalmente, en el Capítulo VI, se exponen las conclusiones generales a que se llegó en relación a los objetivos planteados en la investigación.

3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Durante el desarrollo de este estudio se encontraron una serie de dificultades, que si bien en ningún momento impidieron la realización del mismo, si requirieron de nuestro esfuerzo por solucionarlos, a fin de seguir adelante.

Se hizo dificultosa la realización de las entrevistas, ya que fue muy problemático el conseguir o ubicar a los directivos de las organizaciones empresariales escogidas, especialmente en FEDECAMARAS.

Por ser la problemática planteada un tema bastante novedoso, no existe suficiente bibliografía; por esta razón se hizo necesaria una extensiva revisión de la prensa a fin de obtener la mayor información posible y, a la vez, se buscó material, tal como estudios, artículos de revistas, tesis sobre el tema, a fin de tener una base teórica más sólida para poder realizar la investigación.

En cuanto a los artículos extraídos de la prensa nacional, no se encontró ninguno que expresara la posición de FEDEAGRO y FEDENAGA por lo que el estudio de su posición se basó en la información de las entrevistas realizadas a sus representantes, que por lo demás, fueron muy completas.

LA LEGISLACION DE INDIA

Los aspectos constitucionales relacionados con el trabajo en materia de higiene y seguridad industrial, así como el del resto de la época de la Colonia y del primer siglo de la República, que los diversos países europeos, en especial los Estados Unidos, se preocuparon de aplicar las leyes de India en sus respectivos territorios, así como las leyes de India en sus respectivos territorios.

CAPITULO I

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS A LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

El primer antecedente legislativo en materia de higiene y seguridad industrial en Colombia se remonta a la época de la Colonia, cuando el Rey de España, Carlos V, promulgó la Ley de Indulgencias de 1542, que estableció la obligación de los empleadores de proporcionar a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Después de la independencia, el primer antecedente legislativo en materia de higiene y seguridad industrial en Colombia se remonta a la Ley de Higiene y Seguridad Industrial de 1886, promulgada por el entonces presidente de la República, Rafael Núñez. Esta ley estableció la obligación de los empleadores de proporcionar a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro y saludable, y de proporcionarles un seguro de enfermedad y vejez.

1. LAS LEYES DE INDIAS

Las primeras disposiciones existentes en Venezuela en materia de Higiene y Seguridad Industrial, tuvieron su origen durante la época de la Colonia. A tal efecto, señala el Dr. Rafael Caldera, que las disposiciones coloniales de España en América constituyen un precedente de interés. Las leyes de Indias se pueden considerar el primer intento del legislador por regular en tan delicada materia.

Las Ordenanzas de Barquisimeto, en 1552 y las Ordenanzas de Mérida en 1620, contenían medidas de seguridad social y de salud laboral para la defensa del trabajador indígena que, aunque estaban adaptadas a las condiciones de la época, eran equiparables a las disposiciones que actualmente existen sobre la materia.

Una de las actividades a la que se prestó especial interés por reglamentar fue la explotación minera, pero también la existencia del servicio personal hacia más apremiante la necesidad de legislar los diversos aspectos de la relación de trabajo y, en especial, en lo referente a las condiciones de trabajo, las cuales fueron objeto de una concienzuda reglamentación, siempre con miras a

defender al trabajador indígena. Así, se regularon aspectos como la duración de la jornada para trabajos pesados como la pesca de perlas, la minería y la construcción, entre otros; el descanso semanal, que aunque estaba fundado en un precepto religioso, contribuía de algún modo a mantener el bienestar de los indios. También se legisló sobre su alimentación y cuidado y se establecieron sanciones para aquellos individuos que faltaran a las normas establecidas. Por otra parte, existieron dignatarios coloniales que tenían por función la vigilancia del cumplimiento de estas normas, derivando así en una real inspección del trabajo.

Como se aprecia, aún cuando no hubiese un cumplimiento cabal de tales disposiciones, existió la intención del legislador. Esto significó un precedente de verdadera importancia para las futuras legislaciones sobre la materia. En este sentido, el Dr. Rafael Caldera señala⁽¹⁾, que fueron dictadas normas en consonancia con las Leyes de Indias, siempre con el objeto de regular el trabajo indígena, entre éstas las Instrucciones que el Gobernador Berroterán en consulta con el Obispo Baños y Sotamayor, dictó el 20 de febrero de 1694, siendo aprobadas por Real

(1) CALDERA, Rafael. "Derecho del Trabajo". Editorial Ate-neo. 2da. Edición. Buenos Aires, 1960. Pag. 127-129.

Cédula un año después, en 1695. *Francisco de ...*

Estas Instrucciones contenían normas de carácter laboral como la fijación de salarios, el descanso semanal, condiciones de trabajo, curación de enfermedades y regulación sobre el trabajo de las mujeres.

2. EL PERIODO REPUBLICANO

Con el Régimen Republicano, las Leyes de Indias quedaron en el olvido, aunque muchas de sus disposiciones eran de contenido avanzado, este nuevo régimen traía una concepción liberal de lo político, económico y jurídico.

Uno de los precedentes más importantes de esta época fue el "Código Constitucional del Pueblo Soberano de Barcelona". Constitución elaborada para la Provincia de Barcelona por el Dr. Francisco Espejo y por Ramón García de Sena, siguiendo los principios de la Constitución Federal de 1811. Este documento preveía una legislación específicamente laboral e intervencionista. Por otro lado, la marcada influencia revolucionaria se puede observar en la bases de previsión social que se adoptaron en la Declaración caraqueña de "Derechos del Pueblo" del 1 de julio de 1811 y acogida en la citada Constitución Barcelonesa,

a imitación de la Declaración Francesa de Derechos de 1793.

Durante el Período Republicano se pueden encontrar algunas fuentes de regulación en materia laboral, tales como, la Ordenanza dictada por la Diputación Provincial de Maracaibo el 23 de noviembre de 1854 sobre el "servicio doméstico y el peonaje agrícola y de crianza", las Ordenanzas sobre el "empadronamiento de los jornaleros y sirvientes" del 10 de diciembre de 1838 y los reglamentos de policía con abundante contenido en materia laboral.

3. LOS CODIGOS DE MINAS

Con la introducción de los Códigos Civiles como reguladores del arrendamiento de servicios, Venezuela sufrió un notable cambio. En estos se adoptó la doctrina francesa expuesta en el Código de Napoleón, en la cual se expresa que cualquier hecho del hombre que cause daño a otro, obliga al primero, por cuya falta se produjo, a la reparación del daño. En esta concepción es muy importante la noción de culpa, pues es la base de toda responsabilidad, tocando por lo tanto al trabajador la carga de la prueba para demostrar que el patrono era el culpable del acto que se le imputaba, hecho, por lo demás imposible de

llevar a la práctica.

Es así como, con los diferentes Códigos de Minas, sigue la trayectoria de las antiguas ordenanzas y reglamentos y se continua regulando la relación de trabajo y sus diferentes aspectos.

Para dar una visión de la importancia de estos Códigos de Minas, es necesario hacer una mención de cada uno de ellos:

- Arrancan con el Código de Mina de 1854, el cual contenía disposiciones de carácter policial relacionadas con la seguridad de los obreros y establecía que los trabajos debían realizarse "...según los principios y reglas del arte, mantener las minas limpias, desaguadas, ventiladas y fortificadas para seguridad de los operarios"⁽²⁾.
- Ley y Reglamento de Minas de 1883: Incluía disposiciones sobre la seguridad industrial, otorgando al Inspector facultades para suspender los trabajos en caso necesario y contenía disposiciones sobre el pago de salarios.

(2) CALDERA, Rafael. Op Cit. Pag. 137-138.

- Código de Minas de 1891: Establecía la intervención del Ingeniero de Minas en caso de accidentes de trabajo en que se causare la muerte o herida grave de uno o varios individuos, pero no establecía sanción ninguna para el daño producido.
- Código de Minas de 1893: Incluyó en su texto la idea de la reparación del daño en caso de accidente de trabajo donde se produjera la muerte o herida grave de uno o varios trabajadores. Esta idea se mantuvo en el Código de 1904 y en el Reglamento de 1906, de la Ley de Minas de 1905.
- Código de Minas de 1909: Aquí se estableció la responsabilidad de los daños por parte del dueño del lugar de trabajo.
- Ley de Minas de 1915: Consagró la teoría del riesgo profesional y estableció un sistema de reparación de accidentes que eliminaba los arbitrajes y aseguraba al trabajador accidentado una indemnización fija y establecida por la Ley. Este sistema sirvió de base para el régimen que se adoptó en la Ley del Trabajo de 1928.

Existieron además diversas disposiciones de carácter regional, cuyo contenido era similar a la de los Códigos, pues se atendía a la idea de la jerarquía de las leyes:

- Código de policías de 1905 del Estado Táchira, el cual contenía un capítulo dedicado a los accidentes de trabajo denominado "Del Riesgo Profesional". En este capítulo se establecía la responsabilidad en términos categóricos, pues la diferenciaba de acuerdo al grado de la lesión, el tipo de industria y el pago de una indemnización, según lo requiriera el caso. La indemnización la fijaría el dueño de la empresa o trabajo, conjuntamente con la autoridad policial respectiva.

También se elaboraron algunos proyectos de carácter nacional:

- En 1911 el Dr. Carlos León presentó un Proyecto de Ley sobre Accidentes del Trabajo en el Congreso de Municipalidades. Este proyecto no fue aprobado, por considerar que no era materia de su competencia.

- En 1916, a proposición del Diputado por el Estado Guárico Adán Hermoso Tellería, se designó una comisión que elaboró un Proyecto de "Ley de Protección de Obreros", que se limitó a determinar la responsabilidad del patrono antes los accidentes de trabajo, consagrando la teoría del riesgo profesional al expresar que "...en un establecimiento industrial o minero es civilmente responsable el arrendador por los accidentes del servicio, a menos que se pruebe la culpa del sirviente"⁽³⁾. Aparecía por primera vez la palabra "patronos" y "obrerros" como sinónimo de trabajadores subordinados. Este proyecto fue rechazado por considerársele inconstitucional, al no respetar el precepto constitucional de igualdad de las partes ante la Ley.

A pesar del rechazo de estos dos proyectos tan importantes, el legislador no cejó en sus esfuerzos por proporcionar al trabajador mejores condiciones de trabajo y mayor protección en el mismo. Es así como en 1917, se promulgó una "Ley de Talleres y Establecimientos Públicos", en la que se estableció normas de higiene y seguridad industrial, se limitó la jornada de trabajo, se fijó el

(3) CALDERA, Rafael. Op. Cit. Pag. 135.

principio de descanso semanal y días feriados y, como detalle importante, se establecieron sanciones pecunarias hasta de Bs. 500,00 a quienes infringieran la Ley.

En la Ley de Minas de 1918 se concedió a los obreros la facultad de designar delegados con miras a señalar al Gerente de los trabajos aquellas actividades que, de acuerdo a su criterio, pudieran ser causa de accidentes de trabajo.

4. LAS LEYES DEL TRABAJO

Con nuestra primera Ley del Trabajo, promulgada el 23 de julio de 1928, se abre un nuevo camino en la legislación venezolana. Si bien esta Ley no tuvo ninguna aplicación en la práctica e incluso fue desconocida por los legisladores de la época, tuvo la importancia de ser la primera en su especie en el campo laboral venezolano. En cuanto a higiene y seguridad, esta Ley contenía un capítulo destinado a regular todo lo relacionado a accidentes de trabajo y aunque, como se dijo anteriormente, esta ley no tuvo ninguna aplicación, es de hacer notar que solo fue reglamentada por el Ejecutivo en dicha materia. Sin embargo, las principales disposiciones de la Ley del 28 se conservan en la legislación vigente constituyendo el punto

cierto de donde arranca nuestra tradición legislativa en materia de Derecho de Trabajo.

Es a partir de 1936 con la nueva Ley del Trabajo "...cuando comienzan a aplicarse algunas disposiciones sobre accidentes de trabajo y se transforma en norma legal el concepto de enfermedad profesional. A partir de esta fecha y con la posterior creación de los Tribunales de Trabajo, se empieza a crear una jurisprudencia en relación con estos riesgos y las condiciones laborales a ellos vinculadas"⁽⁴⁾.

Sin lugar a dudas, la Ley del Trabajo del 36, aún vigente en nuestro país, es una de las mejores en su estilo. Establece medidas sobre las condiciones de trabajo: duración de la jornada, salarios, descanso, higiene y seguridad industrial y enfermedades profesionales, sobre el mejoramiento de las condiciones de vida del asalariado y contiene un especial interés en garantizar la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo y mejorar las relaciones de trabajo a través de la organización colectiva.

(4) Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Tomo XVI, Volumen I. Marzo-mayo 1986. Imprenta del Congreso de la República. Caracas-Venezuela. Exposición de Motivos. Pág. 508.

Sin embargo, esta Ley ha sido objeto de algunas modificaciones, como lo demuestran los Proyectos de Reforma de 1937 y 1938; este último fue de gran importancia en la materia que nos concierne, ya que establecía una extensa reglamentación sobre higiene y seguridad industrial que, a juicio del Dr. Rafael Caldera, "...insertar más de 300 artículos en un cuerpo legal, resulta absurdo"⁽⁵⁾. Ninguno de los dos proyectos recibió aprobación final.

Hubo otros intentos de modificar este importante texto, pero solo fue en 1945 y luego en 1947, cuando se logró que los Proyectos de Ley introducidos ante el Congreso para modificar la Ley del Trabajo, fueran aprobados y ésta fuera objeto de dos reformas parciales. En relación a la materia que nos ocupa fue en la reforma parcial de 1947 donde se hizo alguna modificación: se hizo extensiva la indemnización de antigüedad al caso de muerte del trabajador por causa no profesional.

El 30 de noviembre de 1938, luego de un largo proceso de discusión, fue sancionado el Reglamento de la Ley del Trabajo que, después de ser tres veces modificado, fue derogado el 31 de diciembre de 1973 y sustituido por el

(5) CALDERA, Rafael. Op. Cit. Pag. 152-153.

Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973 el cual entró en vigencia el 1 de febrero de 1974.

5. OTRAS DISPOSICIONES SOBRE LA MATERIA

En 1938, un técnico checoslovaco, el Dr. Antonin Zelenca, elaboró un Proyecto de Ley del Seguro Social que fue promulgado por el Congreso el 27 de julio de 1940 y reglamentado en 1944. Solo cubría el Distrito Federal y el Estado Miranda y los trabajadores asegurados estaban amparados en las contingencias de maternidad, enfermedad y riesgo profesional; otorgaba prestaciones en dinero hasta por un salario de Bs. 800. En 1964 se introdujo a las Cámaras Legislativas un Proyecto de Ley del Seguro Social y después de grandes discusiones en el Senado, se promulgó en el año 1967 la actual Ley del Seguro Social. En esta ley se cubren las contingencias de enfermedad, accidentes de trabajo, riesgo profesional y maternidad y se otorgan prestaciones en dinero por incapacidad temporal y pensiones por incapacidad parcial, invalidez total, vejez y sobrevivientes, hasta por un salario de Bs. 3.000.

A pesar de haberse extendido el seguro social a nuevas áreas aún queda una gran masa de trabajadores sin esta protección.

El 18 de diciembre de 1968 entra en vigencia el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de los centros de trabajo, con amplia "cobertura en materia de control del ambiente laboral y sus riesgos, con especificación de medidas de orden técnico aplicables a la preservación de la salud y garantía de la seguridad, en el que se fijan umbrales del daño y se establecen parámetros para su evaluación.

La vieja medicina social de la salubridad pública se modifica, dando paso al concepto de saneamiento ambiental, que cobran inusitado impulso, gracias al desarrollo de la "ingeniería sanitaria"⁽⁶⁾.

El 9 de julio de 1968 se promulga el Reglamento General de Pesticidas el cual controla legalmente este tipo de riesgo⁽⁷⁾.

El 16 de julio de 1976 se promulga en Gaceta Oficial la Ley del Ambiente, que contiene disposiciones sobre la conservación, mejora y defensa del ambiente en beneficio de la calidad de vida.

(6) Diarios de Debate. Op. Cit. Pag. 508.

(7) Ibidem.

A la par, el Estado Venezolano ha establecido algunas bases para la formulación de una política coherente e integrada de salud y bienestar del trabajador, entre las que cabe mencionar:

- El V Plan de la Nación, Decreto No. 1454 del 9 de marzo de 1976, que en el sector salud señala "...la necesidad de lograr una efectiva coordinación, que evite la duplicación y dispersión en la prestación de los servicios, así como una desigual cobertura y superposición por parte de los distintos organismos en lo relativo a unas mismas personas; las diferentes en calidad y cantidad de servicio y su encarecimiento innecesario"⁽⁸⁾.
- Decreto Presidencial No. 1841 del 19 de octubre de 1976, sobre la creación del Servicio Nacional Coordinado de Salud.
- La Ley Orgánica de la Administración Central del 22 de octubre de 1976, que atribuye al Ministerio de Sanidad y Asistencia Social "...la protección, fomento, conservación y restitución de la salud, incluyendo la rehabilitación"⁽⁹⁾.

(8) Diario de Debates. Op. Cit. Pag. 509.

(9) Idem.

Por otra parte, existe el Código Internacional del Trabajo, el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido versa sobre diversos aspectos del trabajo, tales como condiciones de trabajo, salarios, reposos, higiene y seguridad, política social, seguridad social, etc.

El Código Internacional de Trabajo no constituye un código en la acepción técnica de la palabra, pues mucho de sus planteamientos son de carácter programático y sólo obligan al Estado que los ha ratificado a desarrollar posteriormente una legislación conforme al sentido de la regla internacional⁽¹⁰⁾.

Los convenios internacionales del trabajo adoptados por la Organización del Trabajo (OIT) y ratificados en Venezuela en materia de bienestar, salud y seguridad de los trabajadores son los siguientes:

- Convenio 19 (Ginebra 1925)

Convenio relativo a la igualdad de trato entre los

(10) ALFONZO GUZMAN, Rafael. "Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo". UCV. 4ta. Edición. Caracas, 1983. Pág. 26.

trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

- Convenio 81 (Ginebra 1947)
Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.
- Convenio 102 (Ginebra 1952)
Convenio relativo a la norma mínima de seguridad social.
- Convenio 120 (Ginebra 1964)
Convenio relativo a la higiene en el comercio y en los oficios.
- Convenio 121 (Ginebra 1964)
Convenio relativo a las prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- Convenio 129 (Ginebra 1969)
Convenio relativo a la inspección del trabajo en la agricultura.
- Convenio 130 (Ginebra 1969)
Convenio relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad.
- Convenio 139 (Ginebra 1974)
Convenio relativo a la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos.

- Convenio 155 (Ginebra 1981)

Convenio relativo a la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo⁽¹¹⁾.

Como un esfuerzo del sector patronal se creó en 1959 el Consejo Venezolano de Prevención de Accidentes (CVPA), como un organismo privado sin fines de lucro encargado de formular y promover la seguridad e higiene industrial. Sus funciones principales son de promoción, educación y asesoramiento, orientadas básicamente hacia la pequeña y mediana industria.

6. LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

A pesar de todos los esfuerzos realizados y de la cantidad de leyes y disposiciones destinadas a reglamentar sobre diversos aspectos de una misma materia, no se ha solucionado completamente el problema de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás situaciones derivadas de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

(11) MINISTERIO DEL TRABAJO. "Convenios Internacionales del Trabajo Vigentes en Venezuela". Caracas, marzo 1985. Pag. 44,82,131,194,199,242,252,270,311.

Es a la Federación Médica Venezolana a la que le toca dar los primeros pasos para la creación de una Ley que solucionara estos problemas y, que a su tiempo, darían origen a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en consonancia con una Resolución adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia de 1975, denominada "Resolución sobre la acción futura de la OIT en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo".

Entre el 23 y el 27 de mayo de 1976, la Federación Médica Venezolana en la ciudad de San Cristóbal, discutió y aprobó una ponencia sobre "Contaminación y saneamiento. Políticas y soluciones", propuesta y coordinada por el Dr. Emigdio Cañizales Guedez (hoy Diputado) y expuesta por los Doctores José Rafael Felice Semiey y Mariano Fernández con la colaboración del Ing. Octavio Jelambi y los Doctores Ricardo Molina y Carlos Riobueno. Dicha ponencia fue presentada por el entonces Presidente de la Federación, Dr. Saíd Raydán, al Presidente de la República Sr. Carlos Andrés Pérez, a quien llamó mucho la atención lo que allí se planteaba sobre las condiciones laborales en nuestro país. Se crea entonces una "comisión para el estudio y evaluación de los riesgos a que están sometidos los trabajadores industriales y agropecua-

rios" por Decreto No. 2.260 del 25 de julio de 1977⁽¹²⁾.

Después de un año de trabajo, bajo la presidencia del Dr. Alf Mejías, la Comisión presentó al Presidente de la República un informe y decidieron, colectivamente, plasmar todo el esfuerzo realizado en un proyecto de ley que se denominó "Proyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo".

A través de este Proyecto se intentaba solucionar el problema antes planteado de la diversidad de leyes inoperantes que se habían ido creando y que no resolvían la problemática de las condiciones y medio ambiente laborales del país, unificando en un solo texto legal, todas las disposiciones dispersas contenidas en otros instrumentos legales y, a la vez, introduciendo "...aquellas normas indispensables, acogidas hoy por la ciencia médica, por la moderna seguridad industrial, por la sociología y psicología industriales, y por la experiencia que nos suministran los organismos internacionales del trabajo y de la salud..."⁽¹³⁾.

Se obtiene así, un instrumento actualizado, moderno y

(12) Diario de Debates. Op. Cit. Pag. 519.

(13) Ibidem.

que toma en cuenta al individuo desde una concepción antropológica-social que va más allá de la simple área de la empresa.

En cuanto al contenido del documento, en el artículo Iro. se señala que el objeto de la Ley "es garantizar a los trabajadores, permanentes ocasionales, condiciones de salud, seguridad y bienestar en el trabajo, en un medio ambiente adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales"⁽¹⁴⁾. Se establece la responsabilidad de los empleadores de dar cumplimiento a este objetivo; se señalan una serie de obligaciones para trabajadores y empleadores; hay un capítulo dedicado a la higiene y seguridad industrial con normas destinadas a controlar la adquisición, instalación, modificación, mantenimiento o funcionamiento de máquinas, aparejos industriales, sustancias químicas, puestos de trabajo, etc.; se crean unos organismos destinados a centralizar los organismos y mecanismos técnicos-administrativos de aplicación de la Ley, la creación de políticas en la materia y la ejecución efectiva de las mismas. Por otra parte, aparecen una serie de definiciones que harían más operativo el manejo de la Ley y se introduce un capítulo destinado

(14) Diario de Debates. Op. Cit. Pag. 519.

a las sanciones que serán aplicadas a los empleadores en caso de no cumplir con las disposiciones ordenadas en la Ley, incluyendo, cosas que no se habían hecho antes, pena de prisión hasta por un lapso de ocho (8) años.

El Proyecto de Ley fue introducido ante la Cámara de Diputados del Congreso, siendo aprobado en primera discusión el 14 de mayo de 1986 y en segunda discusión el 30 de junio de 1986. El 2 de julio de 1986 es aprobada ante el Senado de la República la "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo", tal como aparece en Gaceta Oficial el 18 de julio de 1986.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. ANTEPROYECTO DE LA LEY ORGANICA DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

En la sesión del 1ro. de marzo de 1986, la Cámara de Diputados del Congreso de la República acordó remitir el Anteproyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de dicha cámara para su estudio y revisión. Dicho Anteproyecto fue elaborado por una Comisión Presidencial en 1977-78.

La comisión designó una sub-comisión especial, que conjuntamente con los asesores de la Comisión, expertos en la materia, se abocaron al estudio y discusión del Anteproyecto de Ley. Como consecuencia de dicho estudio se nombró una Comisión de asesores ad-honorem con el objetivo de trabajar con la sub-comisión en la elaboración de un Proyecto de Ley de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

El resultado del estudio y discusión realizados fue el "Proyecto de Ley de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo", el cual fue presentado por la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Cámara de Diputados a la Ple-

naria de la Cámara, el día 14 de mayo de 1986, a los efectos de su primera discusión⁽¹⁾.

En la exposición de motivos que acompaña al Proyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo⁽²⁾, se señalan diversos factores de la situación actual del país, los cuales se pueden esquematizar de la siguiente manera:

- a. El crecimiento cuantitativo de la población laboral con el consecuente aumento de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y otros riesgos.
- b. La disparidad existente entre la conservación y acondicionamiento de sofisticadas maquinarias y complejos industriales, la omisión de cuidados para sus implementos y mecanismo de seguridad y la deficiente capacitación del trabajador en esas técnicas.
- c. La utilización creciente de sustancias químicas de alta peligrosidad en las diversas industrias y la falta de información de los riesgos que corren los trabajadores.

(1) Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Tomo XVI. Volumen 1. Marzo-mayo 1986. Imprenta del Congreso de la República. Pág. 505.

(2) Ibidem. Pág. 506.

- d. La utilización creciente de recursos físicos de alta peligrosidad como las radiaciones ionizantes, tales como los rayos X, y no ionizante como el rayo láser.
- e. La falta de educación en materia de higiene y seguridad industriales, el incumplimiento de las dispersas normas legales encaminadas a la prevención de los riesgos por los empleadores, la resistencia de los trabajadores a utilizar los implementos de protección personal y de seguridad en el trabajo y la evidente falta de vigilancia y control por parte del Estado.

De lo anteriormente expuesto, se deduce que nuestro país sufre un grave problema en cuanto a condiciones y medio ambiente de trabajo se refiere, especialmente en materia de riesgos profesionales. Se establece entonces que la solución es "...unificar en un solo texto legal todas las disposiciones dispersas, a la vez que introducir aquellas normas indispensables acogidas hoy por la ciencia médica, por la moderna seguridad industrial, por la sociología y psicología industrial y por la experiencia que nos suministran los organismos internacionales del Trabajo y de la salud"⁽³⁾.

(3) Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Op. Cit. Pag. 510.

También se hace mención de los antecedentes legislativos del Proyecto de Ley⁽⁴⁾, así como se analizan en forma breve diversos aspectos resaltantes del mismo, tales como, objeto de la Ley, medio ambiente de trabajo, el Consejo Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laborales, sobre los miembros del Comité de Higiene y Seguridad, la enfermedad profesional como categoría legal y el por qué de una Ley Orgánica.

A continuación se presenta el texto original del Anteproyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo introducida por la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Cámara de Diputados ante el Congreso⁽⁵⁾.

Anteproyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. El objeto de la presente Ley es garan-

(4) Expuesto en el Capítulo 1 de esta Tesis.

(5) Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Op. Cit. Pag. 514-519.

tizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Artículo 2º. El cumplimiento de los objetivos señalados en el Artículo 1º será responsabilidad de los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes.

Artículo 3º. El Estado, mediante idóneos mecanismos de control, garantizará la vigilancia del medio ambiente en los Centros de Trabajo y las condiciones con él relacionados, a fin de que se cumpla con el objetivo fundamental de esta Ley.

Artículo 4º. Se entiende por condiciones de trabajo, a los efectos de esta Ley:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2. Los aspectos organizativo-funcionales de las empresas y empleadores en general, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tie-

nen influencia sobre él.

Artículo 5°. Se entiende por medio ambiente de trabajo, a los efectos de esta Ley:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales o agropecuarios de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece esta Ley.
2. Las circunstancias de orden socio-cultural y la infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
3. Los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos.

Artículo 6°. A los efectos de la protección de los trabajadores en las empresas, explotaciones, oficinas o establecimientos industriales o agropecuarios, públicos y

privados, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones que se adecuen a la capacidad física y mental de los trabajadores y en consecuencia:

1. Que garanticen todos los elementos del saneamiento básico.
2. Que presten toda la protección y seguridad a la salud y a la vida de los trabajadores contra los riesgos del trabajo.
3. Que aseguren a los trabajadores el disfrute de un estado de salud físico y mental normales y protección especial a la mujer y al menor.
4. Que permitan la disponibilidad de tiempo libre y las comodidades necesarias para el descanso, esparcimiento y recreación así como para la capacitación técnica y profesional.

Parágrafo Uno: Ningún trabajador será expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido por escrito de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y

aleccionado en los principios de su prevención.

Parágrafo Dos: Quien ocultare a los trabajadores el riesgo que corren con las condiciones y agentes mencionados en el parágrafo anterior, o tratare de minimizarlos, creando de este modo una falsa conciencia de seguridad se hace acreedor a las consecuencias penales de la intencionalidad con la agravante del fin de lucro.

CAPITULO II

Del Ambito de Aplicación

Artículo 7^o. Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados por cuenta de un empleador en empresas y en general en todos los establecimientos industriales o agropecuarios, comerciales, de servicios, y cualesquiera sea la naturaleza de sus actividades, el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, con las excepciones que la misma establece.

Se excluyen del ámbito de aplicación de la presente Ley:

1. Los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales y de los Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio

de sus funciones específicas.

CAPITULO III

Del Consejo Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Artículo 8º. Se crea el Consejo Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, como órgano asesor del Poder Ejecutivo Nacional.

Tendrá como objetivos fundamentales:

- a. La elaboración de una política nacional en las áreas de condiciones y medio ambiente de trabajo en materia de salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.
- b. Velar por el cumplimiento de todas las normas contenidas en esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 9º. El Consejo estará integrado por un Presidente y por Representantes del Ministerio de Sanidad Asistencia Social, del Trabajo, del Ambiente y de los Recursos Naturales Renovables, de Fomento, de Desarrollo Urbano, de Agricultura y Crfa, del Instituto Venezolano

de los Seguros Sociales, de la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República de Venezuela, de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, de la Federación Campesina de Venezuela, de la Federación Médica Venezolana, IVIC, CONICIT y de otras organizaciones profesionales, de organizaciones de empleadores, de órganos educacionales y de investigación científica, de organismos técnicos vinculados a la materia de la presente Ley y del Director del Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales previsto en esta Ley quien actuará como Secretario Técnico.

Cada uno de los miembros principales tendrá su respectivo suplente.

Los Representantes del Consejo deberán ser especialistas o personas con demostrada competencia en el campo objeto de la misma.

Parágrafo Uno: El Presidente de la República podrá incorporar nuevos miembros representantes de otros despachos ministeriales, institutos o asociaciones de carácter público o privado, cuando así lo requieran las circunstancias de orden técnico, cultural o científico.

Parágrafo Dos: El Presidente de la República designará en Consejo de Ministros al Presidente del Consejo.

Artículo 10. El Consejo tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

1. Elaborar la política nacional de condiciones y medio ambiente de trabajo en materia de Salud y Seguridad Laborales, y asesorar al Poder Ejecutivo Nacional en su formulación.
2. Asesorar al Presidente de la República y evacuar sus consultas cuanto éste lo requiera en la materia objeto de esta Ley.
3. Vigilar y evacuar permanentemente el cumplimiento de la política nacional y condiciones y medio ambiente de trabajo en materia de Salud y Seguridad Laborales y el funcionamiento de los órganos responsables de su aplicación.
4. Definir una metodología de interacción y coordinación con los órganos públicos y privados vinculados directa o indirectamente con la materia objeto de la presente Ley, a fin de disponer de informa-

ción técnica adecuada y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.

5. Promover investigaciones sobre la materia dentro de los programas a ser desarrollados por los órganos técnicos nacionales, públicos o privados.
6. Promover la realización de cursos y programas de estudio a ser realizados por el Instituto Nacional de la Salud y Seguridad Laborales.
7. Promover la realización de convenios y acuerdos con universidades, institutos y asociaciones para la realización onjunta de programas tendentes a lograr los objetivos fundamentales de esta Ley.
8. Promover la implementación de programas de capacitación técnica y promoción cultural para los trabajadores y empleadores, en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.
9. Promover la capacitación de profesionales, a fin de cubrir los requerimientos de los servicios y actividades que esta Ley establece.

10. Promover normas relativas a la prevención de los riesgos profesionales, previo a la instalación de industrias y establecimientos en general.
11. Promover normas tendentes a que los proyectos y programas de instalación y localización de industrias y otras actividades y explotaciones en general, sean acompañados de inversiones en infraestructura social y física que garantice el bienestar de los trabajadores y sus familias, como el respeto a las condiciones de equilibrio ecológico circundante.
12. Promover estudios tendentes a la formulación y administración de una política tecnológica nacional que establezca normas referidas a condiciones y medio ambiente de trabajo. Así mismo, elaborar disposiciones que regulan la incorporación de tecnología extranjera.
13. Requerir el establecimiento o la ratificación de convenios celebrados con organismos internacionales y con otros países, en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

14. Promover campañas de educación sanitaria en materia de riesgos laborales y difundir la política sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, dando amplia publicidad a las acciones que respecto a las mismas realicen las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, así como también otros grupos con interés en la materia.

15. Proponer al Presidente de la República, cuando así lo requieran circunstancias de orden técnico, científico o cultural, la incorporación de nuevos miembros.

16. Dictar normas en cuanto a pruebas, clasificación o control de toda sustancia potencialmente peligrosa con destino a uso industrial o agropecuario, dejando a salvo lo dispuesto en el Reglamento General de Pesticidas sobre la materia de su competencia.

17. Dictar un reglamento interno para su organización y funcionamiento y,

18. Las demás atribuciones que le sean asignadas por leyes, reglamentos o resoluciones.

Artículo 11. El Consejo tendrá una Secretaría Técnica, que será desempeñada por el Director del Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales. Sus funciones principales serán la preparación de las bases técnicas que sean necesarias para asuntos que el Consejo tenga que examinar dentro de su esfera de competencia, al igual que la ejecución de los trabajos que éste le encomiende, como resultado de decisiones tomadas en su seno.

CAPITULO IV

Del Organó de Aplicación

Artículo 12. Se crea el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional, a cuyo cargo estará la ejecución de la política nacional sobre condiciones y medio ambiente del trabajo.

El Instituto estará adscrito al Ministerio que establezca el Presidente de la República en Consejo de Ministros.

Artículo 13. El Instituto tendrá una Directiva de cinco miembros:

Un Presidente nombrado por el Presidente de la Repu-

blica en Consejo de Ministros; dos Representantes de los trabajadores designados de acuerdo a la Ley sobre representación de los trabajadores en los Institutos Autónomos, Empresas y Organismos de Desarrollo económicos del Estado; un Representante de la Federación Médica Venezolana; un Representante de la Federación de Cámaras de Comercio y Producción (FEDECAMARAS).

Artículo 14. El patrimonio del Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales estará integrado por:

1. Las dotaciones presupuesrarias que anualmente se le asigna en la Ley de Presupuesto.
- b. El monto de las sanciones pecuniarias que se apliquen por el incumplimiento de la presente Ley.
- c. Las contribuciones especiales que por vfa de contratación colectiva obtengan las organizaciones sindicales para cumplir cometidos específicos del Instituto.
- d. Las donaciones que se acuerden por instituciones públicas o privadas para el cumplimiento de sus fines.

- e. Cualquier otros bienes que adquiriera por cualquier otro título.

Artículo 15. El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

1. Ejecutar la política nacional de condiciones y medio ambiente de trabajo que se formule. A tal efecto, deberá:
 - a. Crear los mecanismos necesarios a ese fin, llevando a cabo las acciones tendentes al cumplimiento de esa política;
 - b. Dictaminar con carácter obligatorio en las controversias técnicas y de condiciones de trabajo en el ámbito de la presente Ley. Actuará en este caso como órgano de interpretación en el campo administrativo de las normas legales o reglamentarias en los que se funda la política en la materia y la ejecución de la misma.

De estas decisiones se apelará por ante el Consejo Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

c. Acorde con las normas legales que se dicten, aplicar las sanciones a que se refiere el Artículo 33.

d. Sustanciar el correspondiente informe técnico relacionado con los apartes b) y c) precedentes.

e. A pedido de los empleadores o de los trabajadores prestar asistencia técnica para la elaboración del listado y especificaciones técnicas referidas a condiciones y medio ambiente de trabajo.

f. Asesorar a las organizaciones sindicales de trabajadores, que lo soliciten, sobre normas que tiendan a aplicar en la empresa o las empresas las disposiciones contenidas en esta Ley y que puedan ser incluidas en los contratos colectivos de trabajo.

g. Actuar como órgano de vigilancia y fiscalización del cumplimiento de las normas que rigen la materia objeto de esta Ley.

- h. Hacer los ordenamientos y establecer los plazos en los casos en que se comprobare un incumplimiento de las normas aplicables, y se requiera la ejecución de determinadas tareas para su corrección.
- i. Proponer al Consejo las normas que deban dictarse en apoyo del proceso de implementación de la política nacional en el país.
- j. Solicitar la cooperación de las autoridades regionales y municipales para la implementación de la política nacional en el país.
- k. Solicitar la cooperación de los órganos del Poder Público para el ejercicio de las funciones de vigilancia y control.
- l. Proponer el dictado de las normas correspondientes en el proceso de actualización permanente de especificaciones técnicas en los reglamentos y otros instrumentos que regulan la materia.
2. Realizar todos los actos administrativos necesarios para la implementación de la política nacional de

condiciones y medio ambiente de trabajo:

- a. Administrar los servicios que se integren en el Instituto acorde con lo establecido en los artículos 16, 17 y 40 de la presente Ley, proveyendo a su mantenimiento y modernización.
- b. Crear los mecanismos e instrumentos idóneos para la ejecución de las inspecciones, en los ambientes previstos en la presente Ley.

CAPITULO V

De los Servicios

Artículo 16. El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales centralizará todos los servicios que funcionan en el área de condiciones y medio ambiente de trabajo y que actualmente dependen de distintos órganos de la Administración Nacional, en concordancia con lo previsto en la Ley que crea el Servicio Nacional de Salud.

Artículo 17. El Instituto Nacional centralizará el servicio de inspecciones, sanciones y toda otra acción dirigida al control del cumplimiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo objeto de la presente Ley, estable-

ciendo normas que unifiquen procedimientos, técnicas, y métodos para su ejecución.

Artículo 18. Los funcionarios o empleados de la Administración Pública en ejercicio de sus funciones, quedan obligados a prestar todo el apoyo necesario a la tarea de interacción y coordinación que deban desarrollar el Consejo y el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales en cumplimiento del Artículo 10, Numeral 4, y del Artículo 15, Numeral 2.

CAPITULO VI

De las Obligaciones de los Empleadores y de los Trabajadores

Artículo 19. Son obligaciones de los empleadores:

1. Asegurar a los trabajadores condiciones de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, en los términos previstos en la presente Ley y en las disposiciones reglamentarias que se establecieren.
2. Denunciar al Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales con carácter obligatorio las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

3. Instruir y capacitar a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección, todo en concordancia con lo establecido en el Artículo 6º de la presente Ley.

4. Cumplir con la obligación tendente a la organización y mantenimiento de los servicios médicos que esta Ley prevé.

5. Incorporarse activamente en la creación y gestión de los Comités de Higiene y Seguridad, acorde con las determinaciones que establece la legislación vigente y aplicar las normas establecidas, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores que emplea.

6. Oír de los trabajadores y tomar razón por escrito de las denuncias que estos formulen en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Hacer la participación correspondiente y tomar las medidas que el caso requiera. El patrono en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cual-

quier otro tipo de sanción o haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley.

7. Colocar en carteles, por semestres sucesivos, en sitios visibles de la empresa, los registros de accidentes y enfermedades profesionales acaecidos en dichos lapsos.

Artículo 20. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Ejercer las funciones específicas derivadas de su contrato de trabajo en permanente estado de alerta en cuanto a los riesgos vinculados con el trabajo, no sólo en defensa de su propia salud y seguridad sino en relación a los demás trabajadores.
2. Dar cuenta inmediata a su superior jerárquico o a uno de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad, de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenazare la integridad física o la salud de los trabajadores.
3. Usar obligatoriamente, reclamar, aceptar y mantener en buenas condiciones los implementos de seguridad personal, dando cuenta inmediata al responsable de

su suministro, de la pérdida, deterioro o vencimiento de los mismos. El trabajador deberá informar al Comité de Higiene y Seguridad Industrial, cuando, con fundadas razones, los implementos a que se refiere esta disposición no correspondiesen a los riesgos que se pretenden evitar.

4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones tanto básico como industrial y agropecuario, las instalaciones y comodidades de descanso, esparcimiento, recreación, actividades culturales y deportivas, consumo de alimento, y en general, todas las instalaciones de servicio social.
5. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se impartieren en materia de Higiene y Seguridad Industrial.
6. Respetar y hacer respetar los cartelones, avisos y advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones o maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud y seguridad.
7. Acatar las disposiciones del servicio médico de la empresa en materia de prevención, tratamiento y re-

habilitación de enfermedades profesionales o no y de accidentes de trabajo.

8. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Higiene y Seguridad, otros comités de promoción de servicios sociales y demás organismos paritarios o tripartitos que se crearen con los mismos fines.

9. Los capataces, caporales, jefes de grupos o cuadrillas, sobrestantes y, en general, toda aquella persona que en forma permanente u ocasional, actuase como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, industrial o agropecuaria, están obligados a vigilar la observancia de las prácticas de seguridad por el personal bajo su dirección, y a requerir de sus inmediatos superiores las dotaciones correspondientes.

10. Los capataces, caporales, sobrestantes, jefes de grupos o cuadrillas, y, en general, toda aquella persona que de manera permanente u ocasional actuare como jefe de grupo, plantilla o línea de producción industrial o agropecuaria, que observaren o

tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura o de riesgos evidentes para la salud o la vida, impondrá de inmediato de ello a uno cualquiera de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad y a su inmediato superior absteniéndose de realizar la tarea propuesta, hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.

11. Denunciar ante las autoridades competentes, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el patrono no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

CAPITULO VII

De la Higiene y Seguridad Laborales

Artículo 21. El proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de lo medios, procedimientos y puestos de trabajo, deben ser concebidos, diseñados y ejecutados con estricta sujeción a las normas de seguridad laboral.

Artículo 22. Los empleadores están en la obligación

de someter a la aprobación del Instituto de Salud y Seguridad Laborales, mediante las debidas explicaciones y especificaciones, todo proyecto de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos y de introducir los cambios tecnológicos que contribuyan a hacer menos penoso y riesgoso el trabajo.

Artículo 23. La construcción nacional e importación de máquinas equipos y aparejos de uso industrial, agropecuario y de servicios, quedan sometidos a la aprobación y control, por parte del Estado, de sus condiciones y dispositivos de seguridad.

Artículo 24. Los constructores o importadores de máquinas o combinaciones de las mismas, equipos y aparejos de uso industrial, agropecuario o de servicios, deberán garantizar la suficiente y fácil adquisición de repuestos para dispositivos de seguridad.

Artículo 25. Son de obligatoria observancia por parte de empresas y centros de trabajo, las normas técnicas de ingeniería y arquitectura relacionadas con la higiene industrial, la ergonomía y el saneamiento básico, conducentes al mantenimiento de los riesgos laborales por debajo de los umbrales de daños establecidos.

Artículo 26. Cuando la experiencia o la investigación científica señalaran que las magnitudes o condiciones de trabajo establecidas como umbrales de daño deberán ser modificadas, por no garantizar las vigentes la debida protección al trabajador, el Instituto de Salud y Seguridad Laborales propondrá las modificaciones pertinentes al Consejo Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Artículo 27. El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales llevará un registro de todas las sustancias destinadas en el país al uso industrial, agropecuario y de servicios, que por su naturaleza química o condición física pudieran causar daño a la salud. Los empleadores estarán en la obligación de participar al Instituto la introducción de nuevas sustancias en los procesos de producción y de servicios.

Quienes importaren sustancias de uso industrial, agropecuario o de servicios potencialmente dañinas para la salud de los trabajadores, deberán acompañar a los demás recaudos de importación exigidos por la Ley, un certificado de libre venta en su país de origen, como lo establece el Reglamento General de Pesticidas para aquellas de su competencia.

CAPITULO VII

De las Enfermedades y Accidentes Profesionales

Artículo 28. Se entiende por enfermedades profesionales a los efectos de esta Ley, los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo, que señale la reglamentación de la presente Ley, y en lo sucesivo se añadieren al ser aprobada su inclusión por el Organismo competente.

Artículo 29. En aquellas enfermedades profesionales de especial carácter progresivo, en las que el proceso patológico no se detiene, aún cuando al trabajador se le separe de su ambiente de trabajo, la responsabilidad del empleador continúa vigente, hasta que pudiere establecerse un carácter estacionario y se practicase una evaluación definitiva. No se extiende dicha responsabilidad en el ca-

so de que el estado patológico sea complicado o agravado por afecciones intercurrentes, sin relación con el mismo, o sobreviene el deceso por circunstancias igualmente ajenas a tal condición.

Artículo 30. Cuando se practicasen exámenes de despistaje o diagnóstico precoz de las enfermedades profesionales y se concluyere que se han manifestado las primeras fases del proceso patológico, se practicará una exhaustiva investigación de las condiciones ambientales, y se tomarán medidas pertinentes de corrección del medio y las acciones necesarias para la recuperación del trabajador.

Artículo 31. Las secuelas o deformidades permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes, vulneran la facultad humana, más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancia, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador lesionado por lo que se consideran equiparables a las incapacitantes, en el grado que señale la reglamentación de la presente Ley.

Artículo 32. Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales inmediatas o posteriores, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda

ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo toda lesión determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

CAPITULO IX

De las Sanciones

Artículo 33. Para el cumplimiento de los objetivos de la presente Ley, en concordancia con su Artículo 1^o, deberán dictarse las normas pertinentes, las que establecerán multas desde cinco (5) mil hasta un máximo de quinientos (500) mil bolívares, y penas privativas de la libertad de hasta cinco (5) años de prisión, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.

La aplicación de las penas establecidas en el presente artículo no impide la adopción de medidas de protección cuando exista peligro inmediato o subsistan situaciones perjudiciales que deban ser corregidas. El Instituto, en estos casos aplicará medidas las que podrán ser:

- a) Cláusula temporal o definitiva;
- b) Suspensión de la producción total o parcial.

Estas medidas podrán ser aplicadas, independientemente de las sanciones a que se refiere este artículo.

Parágrafo Único: Establecida como fuere la culpabilidad del empleador que motivó las sanciones a que se refieren los apartes precedentes, aquel estará obligado a pagar los salarios por el tiempo que duraren las medidas señaladas.

CAPITULO X

Disposiciones Especiales

Artículo 34. Las empresas, establecimientos y explotaciones industriales o agropecuarias, deberán organizar un servicio médico propio o incorporarse a algún servicio médico común o interempresa.

La exigencia de organización de Servicios Médicos de Empresas se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores ocupados y en una evaluación técnica de los riesgos en cada caso.

El Ejecutivo Nacional al reglamentar la presente disposición determinará las normas de aplicación de este artículo.

Artículo 35. El cumplimiento del artículo 2º de la presente Ley en toda empresa, explotación o establecimientos industriales o agropecuarios deberán constituirse Comités de Higiene y Seguridad. Estos Comités tendrán como funciones asistir y asesorar al empleador y a los trabajadores en la ejecución del programa de prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Los mismos estarán integrados paritariamente por representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 36. Las empresas deberán facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que los representantes de los trabajadores en los Comités de Higiene y Seguridad puedan realizar sus actividades cuando actúen en cumplimiento de sus funciones.

Artículo 37. Los trabajadores miembros del Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa, a que se refiere el Artículo 35, hasta el número de tres, mientras estén en el ejercicio de sus cargos en el Comité, y durante los tres meses siguientes a la pérdida de tal carácter, estarán amparados por la inamovilidad a que se contrae el Artículo 204 de la Ley del Trabajo.

Artículo 38. En el ejercicio de la atribución esta-

blecida en el inciso b) numeral 2 del artículo 15, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales realizará inspecciones a fin de fiscalizar el cumplimiento de la presente Ley. Las conclusiones de las mismas, debidamente registradas, constituirán un documento público y el Instituto deberán suministrar copia del mismo a las organizaciones de empleadores y trabajadores, después de lo cual procederá, si hubiere lugar, a la substanciación del procedimiento para la aplicación de sanciones.

Artículo 39. Efectuada la inspección y comprobada alguna infracción a las normas sobre condiciones y medio ambiente, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales, ordenará la citación del empleador, en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 19 y le hará conocer las conclusiones a que ha llegado, fijando en ese momento un plazo adecuado para la corrección de la situación anormal que se haya comprobado.

CAPITULO XI

Disposiciones Transitorias

Artículo 40. El Poder Ejecutivo Nacional dispondrá la transferencia al Instituto de Salud y Seguridad Laborales de los servicios del área de condiciones y medio am-

biente de trabajo que actualmente dependen del Ministerio del Trabajo, del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Asimismo, también dispondrá la transferencia al Organó, de otros servicios o programas conexos o vinculados a la materia de la presente Ley.

Artículo 41. Hasta tanto no se reglamente la presente Ley regirá lo dispuesto en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial en los Centros de Trabajo, y todas aquellas disposiciones reglamentarias encaminadas a la defensa de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

CAPITULO XII

Disposiciones Finales

Artículo 42. Los Organos Crediticios del Estado, y aquellos que por gestión del Estado concedieren créditos destinados al establecimiento, ampliación o mejoramiento de explotaciones industriales o agropecuarias, asignarán un porcentaje de éste a inversiones en materia de Salud, Seguridad y Bienestar, para los trabajadores. Las condiciones y monto de esta asignación serán objeto de reglamentación especial.

Artículo 43. Las inversiones que las empresas realicen para la adquisición de equipos de Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas que fija la presente Ley y el Instituto de Salud y Seguridad Laborales, serán objeto de desgravámenes a los fines de la Ley de Impuesto sobre la Renta.

Artículo 44. El Poder Ejecutivo Nacional dictará las Normas Reglamentarias de la presente Ley.

2. MODIFICACIONES DEL PROYECTO DE LEY ORIGINAL
CÓDIGO Y NÚMERO ORIGINAL DE LEY

El día de junio de 1964, se envió a la Comisión de Asesoría Técnica el Proyecto de Ley Orgánica de...
Ley Orgánica de...
El día de junio de 1964, se envió a la Comisión de Asesoría Técnica el Proyecto de Ley Orgánica de...
Ley Orgánica de...
El día de junio de 1964, se envió a la Comisión de Asesoría Técnica el Proyecto de Ley Orgánica de...
Ley Orgánica de...

Sometida a consideración de la Cámara de Diputados, fue aprobado por unanimidad en primera discusión el Proyecto de Ley el 14 de mayo de 1986, con la intervención en el debate de los diputados: Sr. Emidgio Cañizales Guedez por el Partido Comunista de Venezuela (PCV); Antonio García por el Movimiento al Socialismo (MAS); Rafael Rodríguez Acosta por el Comité de Organización Política Electoral Independiente, hoy, Partido Social Cristiano (COPEI); Pedro Ortega Díaz (PCV); Antonio Machado por la Unión Republicana Democrática (URD); Ismarío González por Acción Democrática (AD); Casto Gil Rivera por el Movimiento Electoral del Pueblo (MEP) y Orlando Fernández.

Al clausurar la sesión del día, el Presidente de la Cámara de Diputados, Dr. Leonardo Ferrer ordenó la remisión del Proyecto a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales a los fines de su segunda discusión.

2. MODIFICACIONES DEL PROYECTO DE LEY ORGANICA DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

El 23 de junio de 1986, se remite a la Cámara de Diputados el Proyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el cual había sido enviado a la Comi-

sión Permanente de Asuntos Sociales para su estudio e informe de segunda discusión. El proyecto fue debidamente estudiado en reuniones ordinarias, en las cuales se llega a la conclusión de que es necesario modificar el nombre de la Ley y algunos artículos, tanto en su forma como en su contenido⁽⁶⁾.

2.1. MODIFICACION DE LA DENOMINACION DE LA LEY

En relación al nombre del Proyecto de Ley, se acordó denominarlo: "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo", basándose en la idea de que el individuo que trabaja se encuentra expuesto en forma permanente y constante a diversos riesgos y contingencias que atentan contra su salud y vida.

Por otro lado, en el Art. 76 de la Constitución Nacional, se señala la imperiosa necesidad de crear medidas e instrumentos de prevención para la protección de los trabajadores, el cual reza de la siguiente manera: "Todos tienen derecho a la protección de la salud. Las autoridades velarán por el mantenimiento de la salud pública y proveerán los medios de prevención y asistencia a quienes

(6) Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Op. Cit. Pag. 775.

carezcan de ellos..."⁽⁷⁾.

El proyecto de Ley se encuentra así, consagrado en la Constitución Nacional.

2.2. MODIFICACION DE LA DENOMINACION DEL CONSEJO NACIONAL DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Se propone llamarlo: Consejo Nacional de Prevención, salud y Seguridad Laborales.

2.3. MODIFICACION DEL ARTICULADO

Artículo 3: Se cambia la redacción introduciéndose el término "prevención de los riesgos".

Artículo 4: Numeral 2. Se incluyen como parte de las condiciones de trabajo los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas.

Artículo 5: Numeral 1. Se incluyen los establecimientos especiales como parte del medio ambiente de trabajo.

(7) CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución Nacional. Cap. IV. Derechos Sociales. Pag. 23.

Artículo 6. Numeral 3. Se incluyen las personas naturales en condiciones especiales. Se agrega un numeral sobre el auxilio a los trabajadores lesionados, quedando constituido el artículo por 5 numerales.

Se modifica la redacción de los párrafos uno y dos haciéndolos más explícitos.

Artículo 8: Ordinal a. Se introduce el término prevención.

Artículo 9: Párrafo 1. Se incluyen los productores agropecuarios y las asociaciones gremiales.

Artículo 10: Numerales 1, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16. Fue modificada la redacción de los mismos y el término condiciones y medio ambiente de trabajo fue cambiado de acuerdo a la nueva denominación del Consejo y se pasó a utilizar el término "prevención salud y seguridad laborales".

Artículo 11: Se establece que la secretaria técnicas del Consejo será desempeñada por el Presidente del Instituto y no por un Director.

Artículo 12: Se modifica el nombre del Instituto Na-

cional de Salud y Seguridad Laborales en consonancia con el carácter preventivo de Ley, denominándose Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Todos los artículos donde se hace mención del mismo aparece con este nombre.

Artículo 13: Se establece la designación de un suplente para cada miembro principal.

Artículo 14: Se elimina como parte del patrimonio del Instituto el monto de las sanciones pecuniarias. El artículo queda entonces constituido por 4 ordinales.

Artículo 15. Numeral 1: Excepto el ordinal b, todos los demás ordinales: e, i, j, l, fueron modificados en su redacción para hacerlos más explícitos. En el ordinal b se establece que el Instituto actuará como órgano de aplicación y no como órgano de interpretación. Se agrega que la decisión tomada por el Instituto agota la vía administrativa dejando a salvo otras vías.

Numeral 2: Se hacen modificaciones de redacción a sus dos ordinales para hacerlos más explícitos.

Artículo 16: Se elimina lo referente al servicio Nacional de Salud.

Artículo 17: Se amplían los servicios que va a centralizar el Instituto.

Artículo 19: Numeral 2: Se agrega el término condiciones patológicas.

Numeral 4: Se modifica la redacción y se hace referencia a los órganos de seguridad laboral.

Numeral 5: Se reduce la obligación a la sola incorporación del empleador a los comités.

Numeral 7: Se establece la fijación de carteles por trimestres.

Artículo 20: Numerales 1, 4, 6, 7. Se modifica la redacción.

Artículo 21. Hace referencia a las normas de higiene.

Artículo 22: Se modifica la redacción.

Artículo 23: Se modifica la redacción.

Artículo 26: Se modifica en los relativo a la nueva denominación del Instituto y el Consejo.

Artículo 27: Se modifica en su redacción.

Artículo 33: Se modifica totalmente. El nuevo artículo 33 consta de 12 párrafos; la pena de prisión se aumenta hasta por un lapso de 8 años; se establecen una serie de indemnizaciones de acuerdo a las incapacidades; se establecen indemnizaciones a los parientes de los trabajadores muertos y se agregan como medida a seguir por parte del Instituto, las multas.

Artículo 35: Se le agregan funciones al comité y se modifica la composición de los mismos.

Artículo 37: Se hace referencia a la Ley del Trabajo Vigente.

Artículo 41: Se modifica la redacción.

Aparte de las modificaciones hechas en cuanto a forma y contenido se elimina el artículo 44, del proyecto⁽⁸⁾.

3. DISCUSION Y APROBACION EN LA CAMARA DE DIPUTADOS

El 30 de junio de 1986 se introduce en la Cámara de

(8) El texto resultante de estas modificaciones es el que fue discutido en la Cámara de Diputados, que corresponde (excepto la modificación del artículo 33) al publicado en Gaceta Oficial.

Diputados el Proyecto de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, con su respectivo informe para su aprobación en segunda discusión.

Se aprobaron artículo por artículo en su texto original excepto el artículo 33, que fue modificado en su párrafo séptimo y octavo⁽⁹⁾.

Concluido el debate y aprobado en segunda discusión se envió el Proyecto de Ley a la Cámara del Senado.

Intervinieron en el debate los diputados: Pedro Ortega Días (PCV), Rafael Rodríguez Acosta (COPEI), Antonio Machado (URD), Casto Gil Rivera (MEP), David Nieves (MAS), Jose Beltrán Vallejo (AD) y Guillermo García Ponce.

4. DISCUSION Y APROBACION EN EL SENADO DE LA REPUBLICA

En la sesión del 2 de junio de 1986 es llevada a cabo la discusión única del Proyecto de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Senado de la República, donde leídos, considerados y votados separadamente cada uno de los artículos, fueron apro-

(9) Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Op.Cit. Pag. 779-780-787.

bados sin modificación alguna.

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA

Intervinieron en el debate los senadores Germán Briceño Ferriqui, Raul Henriquez, Pompeyo Marquez y Rafael Tovar.

El Presidente del Senado de la República, Dr. Reinaldo Leandro Mora sancionó la Ley, la cual fue publicada en Gaceta Oficial No. 3850 Extraordinario, el 18 de julio de 1986. Año CXIII, mes X. Caracas.

Disposiciones Finales

5. TEXTO FINAL

Artículo 1º. El objeto de la Ley es...

Seguidamente presentamos el texto final de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo⁽¹⁰⁾.

Artículo 2º. El texto final de la Ley es...

Artículo 3º. El texto final de la Ley es...

Artículo 4º. El texto final de la Ley es...

(10) CONGRESO DE LA REPUBLICA. Gaceta Oficial No. 3850 Extraordinario del 18 de julio de 1986.

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA

Decreta

la siguiente

LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. El objeto de la presente Ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Artículo 2º. El cumplimiento de los objetivos señalados en el artículo 1º será responsabilidad de los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes.

Artículo 3º. El Estado garantizará la prevención de los riesgos mediante la vigilancia del medio ambiente en los centros de trabajo y las condiciones con él

relacionados, a fin de que se cumpla con el objetivo fundamental de esta Ley.

Artículo 4^o. Se entiende por condiciones de trabajo, a los efectos de esta Ley:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2. Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencias sobre él.

Artículo 5^o. Se entiende por medio ambiente de trabajo, a los efectos de esta Ley:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza

que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece esta Ley.

2. Las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
3. Los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos.

Artículo 6º. A los efectos de la protección de los trabajadores en las empresas, explotaciones, oficinas o establecimientos industriales o agropecuarios, públicos y privados, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y en consecuencia:

1. Que garanticen todos los elementos del saneamiento básico.
2. Que presten toda la protección y seguridad a la salud y a la vida de los trabajadores contra todos los riesgos del trabajo.

3. Que aseguren a los trabajadores el disfrute de un estado de salud físico y mental normales y protección adecuada a la mujer, al menor y a personas naturales en condiciones especiales.
4. Que garanticen el auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo.
5. Que permitan la disponibilidad de tiempo libre y las comodidades necesarias para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación, así como para la capacitación técnica y profesional.

Parágrafo Uno: Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido por escrito y por cualquier otro medio idóneo de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.

Parágrafo Dos: Quien ocultare a los trabajadores el riesgo que corren con las condiciones y agentes mencionados en el parágrafo anterior, o tratare de minimizarlos, creando de este modo una falsa conciencia de seguridad, o

que de alguna manera induzca al trabajador hacia la inseguridad, queda incurso en las responsabilidades penales respectivas con motivo de la intencionalidad y con la circunstancia agravante del fin de lucro.

CAPITULO II

Del Ambito de Aplicación

Artículo 7º. Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados por cuenta de un empleador en empresas y en general en todos los establecimientos industriales o agropecuarios, comerciales, de servicios, y cualesquiera sea la naturaleza de sus actividades, el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, con las excepciones que la misma establece.

Se excluyen del ámbito de aplicación de la presente Ley:

I. Los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales y los de los Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones específicas.

CAPITULO III

Del Consejo Nacional de Prevención,
Salud y Seguridad Laborales

Artículo 8º. Se crea el Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, como órgano asesor del Poder Ejecutivo Nacional.

Tendrá como objetivos fundamentales:

- a. La elaboración de una política nacional en las áreas de condiciones y medio ambiente de trabajo en materia de prevención, salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.
- b. Velar por el cumplimiento de todas las normas contenidas en esta Ley y su Reglamento.

Artículo 9º. El Consejo estará integrado por un Presidente y por representantes de los Ministerios de Sanidad y Asistencia Social, del Trabajo, del Ambiente y de los Recursos Naturales Renovables, de Fomento, de Desarrollo Urbano, de Agricultura y Cría, Instituto Agrario Nacional, del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, de la Oficina Central de Coordinación y Planificación de

la Presidencia de la República de Venezuela, de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, de la Federación Campesina de Venezuela, de la Federación Médica Venezolana, IVIC, CONICIT y el Director del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales previsto en esta Ley, quien actuará como Secretario Técnico..

Cada uno de los miembros principales tendrá su respectivo suplente.

Los integrantes del Consejo deberán ser especialistas o personas con demostrada competencia en el campo objeto del mismo y sus funciones son ad-honorem.

Parágrafo Uno: El Presidente de la República podrá incorporar nuevos miembros representantes de otros despachos ministeriales, institutos, asociaciones de carácter público o privado, o asociaciones gremiales, productores agropecuarios, cuando así lo requieran circunstancias de orden científico, técnico o sociales.

Parágrafo Dos: El Presidente de la República designará en Consejo de Ministros, el Presidente y demás miembros del Consejo.

Artículo 10. El Consejo tendrá las siguientes funciones y atribuciones.

1. Elaborar la política nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y asesorar el Poder Ejecutivo Nacional en su formulación.
2. Asesorar al Presidente de la República y evacuar sus consultas cuando este lo requiera en la materia objeto de esta Ley.
3. Vigilar permanentemente el cumplimiento de la política nacional de condiciones y medio ambiente de trabajo en materia de prevención, salud y seguridad laborales y el funcionamiento de los órganos responsables de su aplicación.
4. Definir una metodología de interacción y coordinación con los organismos Público y Privados vinculados directa o indirectamente con la materia objeto de la presente Ley, a fin de disponer de información técnica adecuada, y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.
5. Promover investigaciones sobre la materia, dentro

de los programas a ser desarrollados por los Organismos Científicos o Técnicos Nacionales, públicos o privados.

6. Promover la realización de cursos y programas de estudio a ser realizados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
7. Promover la realización de convenios y acuerdos con universidades, institutos y asociaciones, para la realización conjunta de programas tendentes a lograr los objetivos fundamentales de esta Ley.
8. Promover la realización de programas de capacitación técnica y promoción cultural para los trabajadores y empleadores, en materia de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
9. Promover la capacitación de profesionales y técnicos a fin de cubrir los requerimientos de los servicios y actividades que esta Ley establece.
10. Promover normas relativas a la prevención de los riesgos laborales, antes de la instalación de industrias y establecimientos en general.

11. Promover normas tendentes a que los proyectos y programas de instalación, localización de industrias, explotaciones en general, y otras actividades sean acompañadas de inversiones en infraestructura social y física que garanticen el bienestar de los trabajadores y sus familias, así como el respeto a las condiciones de equilibrio ecológico circundante.
12. Promover estudios tendentes a la formulación y administración de una política tecnológica nacional que establezca normas referidas a condiciones y medio ambiente de trabajo. Asimismo, elaborar disposiciones que regulen la incorporación de tecnología foránea.
13. Requerir el establecimiento o la ratificación de convenios celebrados con Organismos Internacionales y con otros países en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.
14. Promover campañas de educación en materia de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y difundir la política sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, dando amplia publicidad a las acciones que

respecto a las mismas realicen las Organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, así como también otros grupos con interés en la materia.

15. Solicitar al Presidente de la República, cuando así lo requieran las circunstancias de orden científico, técnico o social, la incorporación de nuevos miembros.

16. Promover el establecimiento de normas en cuanto a pruebas, clasificación o control de toda sustancia potencialmente peligrosa con destino a uso industrial o agropecuario y doméstico.

17. Dictar un reglamento interno para su organización y funcionamiento.

18. Las demás atribuciones que le sean asignadas por leyes, reglamentos o resoluciones.

Artículo 11. El Consejo tendrá una Secretaría Técnica, que será desempeñada por el Presidente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Sus funciones principales son: La preparación de las ba-

ses técnicas que sean necesarias para asuntos que el Consejo tenga que examinar dentro de su esfera de competencia, al igual que la ejecución de los trabajos que éste le encomiende, como resultado de decisiones tomadas en su seno.

CAPITULO IV

Del Organo de Aplicación

Artículo 12. Se crea el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales, con personalidad jurídica y patrimonio propio e independientes del Fisco Nacional, a cuyo cargo estará la ejecución de la política nacional sobre condiciones y medio ambiente del trabajo.

El Instituto estará adscrito al Ministerio que establezca el Presidente de la República en Consejo de Ministros.

Artículo 13. El Instituto será administrado por un Directorio integrado por cinco miembros Principales de la siguiente manera: Un presidente, nombrado por el Presidente de la República en Consejo de Ministros; dos representantes de los trabajadores designados de acuerdo a la Ley sobre Representación de los Trabajadores en los Institu-

tos Autónomos, Empresas y Organismos de Desarrollo Económico del Estado; un representante designado por la Federación Médica Venezolana; un representante designado por la Federación de Cámaras de Comercio y Producción (FEDECAMARAS). De igual manera será designado un miembro Sustituto para cada miembro Principal.

Unico: El Ejecutivo Nacional establecerá la remuneración del Presidente del Instituto y el Directorio fijará la dieta por reunión de los otros miembros.

Artículo 14. El Patrimonio del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales estará integrado por:

- a. Las dotaciones presupuestarias que anualmente se le asigne en la Ley de Presupuesto.
- b. Las contribuciones especiales que por vía de contratación colectiva, obtengan las organizaciones sindicales para cumplir cometidos específicos del Instituto.

- c. Las donaciones que se acuerden por instituciones públicas o privadas para el cumplimiento de sus fines.
- d. Cualesquiera otros bienes que adquiere por otro título.

Artículo 15. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- 1. Ejecutar la política nacional de condiciones y medio ambiente de trabajo en materia de Prevención, Salud, Seguridad y Bienestar que formule el Consejo Nacional.

A tal efecto deberá:

- a. Crear los mecanismos necesarios a ese fin llevando a cabo las acciones tendentes al cumplimiento de esa política.
- b. Dictaminar con carácter obligatorio en las controversias técnicas y de condiciones de trabajo en el ámbito de la presente Ley. Actuará en es-

te caso como Organó de Aplicación en el campo administrativo de las normas legales o reglamentarias en lo que se funda la política en la materia y la ejecución de la misma. Su decisión agota la Vía Administrativa, dejando a salvo los recursos establecidos por la Ley que rige la materia.

c. Acorde con las normas legales que se dicten, aplicar las sanciones a que se refiere el artículo 33.

d. Sustanciar el correspondiente informe técnico relacionado con los apartes b) y c) precedentes.

e. A pedido de los empleadores o de los trabajadores prestar asistencia técnica para la caracterización de la índole profesional de los riesgos ocupacionales y demás especificaciones técnicas referidas a condiciones y medio ambiente de trabajo.

f. Asesorar a las organizaciones sindicales de trabajadores, que lo soliciten, sobre normas que tiendan a aplicar en la empresa o empresas las

- disposiciones contenidas en esta Ley que puedan ser incluidas en los contratos colectivos de trabajo.
- g. Actuar como órgano de vigilancia y fiscalización del cumplimiento de las normas que rigen la materia objeto de esta Ley.
- h. Hacer los ordenamientos y establecer los plazos en los casos en que se comprobare un incumplimiento de las normas aplicables, y se requiera la ejecución de determinadas tareas para su corrección.
- i. Sugerir al Consejo normas que deban dictarse en apoyo al proceso de instrumentación de la política que se formule.
- j. Solicitar la cooperación de las Autoridades Nacionales, Estatales y Municipales para la aplicación de la política nacional en la materia objeto de esta Ley.

k. Solicitar la cooperación de los órganos del Poder Público para el ejercicio de las funciones de vigilancia y control.

1. Sugerir al Consejo el dictado de las normas correspondientes en el proceso de actualización permanente de especificaciones técnicas en los reglamentos y otros instrumentos que regulan la materia.

2. Realizar todos los actos administrativos necesarios para la instrumentación de la política nacional de condiciones y medio ambiente de trabajo, en materia de Prevención, Salud, Seguridad y Bienestar:

a. Administrar los servicios que se integren en el instituto acorde con lo establecido en los artículos 16, 17, y 40 de la presente Ley, tendientes a su mantenimiento y modernización.

b. Crear los mecanismos e instrumentos idóneos para la ejecución de las inspecciones e investigaciones en los ambientes previstos en la presente Ley.

CAPITULO V

De los Servicios

Artículo 16. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, centralizará todos los servicios que funcionan en el área de condiciones y medio ambiente de trabajo, y que actualmente dependen de distintos órganos de la Administración Nacional.

Artículo 17. El Instituto Nacional centralizará el servicio de inspecciones, valoraciones, investigaciones, sanciones y toda otra acción dirigida al control del cumplimiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo objeto de la presente Ley, estableciendo normas que unifiquen procedimientos, técnicas y métodos para su ejecución.

Artículo 18. Los funcionarios o empleados de la Administración Pública en ejercicio de sus funciones, quedan obligados a prestar todo el apoyo necesario a la tarea de interacción y coordinación que deben desarrollar el Consejo y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en cumplimiento del artículo 10, numeral 4, y del artículo 15, numeral 2.

CAPITULO VI
De las Obligaciones de los Empleadores
y de los Trabajadores

Artículo 19. Son obligaciones de los empleadores:

1. Garantizar a los trabajadores condiciones de Prevención, Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo, en los términos previstos en la presente Ley y en las disposiciones reglamentarias que se establecieron.
2. Denunciar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley.
3. Instruir y capacitar a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección, todo en concordancia con lo establecido en el artículo 6^o de la presente Ley.

4. Organizar y mantener los servicios médicos y los órganos de Seguridad Laboral previstos en esta Ley.
5. Incorporarse activamente a los Comités de Higiene y Seguridad establecidos por la presente Ley.
6. Oír de los trabajadores sus planteamientos y tomar por escrito las denuncias que éstos formulen en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Hacer la participación correspondiente y tomar las medidas que el caso requiera. El Patrono en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley.
7. Colocar en carteles, por trimestres sucesivos, en sitios visibles de la Empresa, los registros e índices de accidentes y enfermedades profesionales acaecidos en dichos lapsos.

Artículo 20. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Ejercer las funciones específicas derivadas de su contrato de trabajo en relación a los riesgos

vinculados con el mismo, no sólo en defensa de su propia salud y seguridad, sino también con respecto a los demás trabajadores.

2. Dar cuenta inmediata a su superior jerárquico o a uno de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad, de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenazare la integridad física o la salud de los trabajadores.
3. Usar obligatoriamente, reclamar, aceptar y mantener en buenas condiciones los implementos de seguridad personal, dando cuenta inmediata al responsable de su suministro, de la pérdida, deterioro o vencimiento de los mismos. El trabajador deberá informar al Comité de Higiene y Seguridad Industrial, cuando con fundadas razones, los implementos a que se refiere esta disposición no correspondiesen a los riesgos que se pretende evitar.
4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, industrial y agropecuario; así como también las instalaciones y comodidades de descanso, esparcimiento, recreación, actividades culturales, deportivas, consumo de alimentos, y en ge-

- neral, todas las instalaciones de servicio social.
5. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de Higiene y Seguridad industrial.
 6. Respetar y hacer respetar los carteles, avisos y advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud y seguridad.
 7. Acatar las disposiciones del servicio médico y del órgano de Seguridad Laborales de la Empresa, en materia de prevención, tratamiento y rehabilitación de enfermedades profesionales o no, y de accidentes de trabajo.
 8. Participar activamente en forma directa, o a través de la elección de representantes, en los Comités de Higiene y Seguridad, otros Comités de promoción de servicios sociales y demás organismos paritarios o tripartitos que se crearen con los mismos fines.

9. Los capataces, caporales, jefes de grupos o cuadrillas, sobrestantes y, en general toda aquella persona que en forma permanente u ocasional actuase como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción industrial o agropecuaria, están obligados a vigilar la observancia de las prácticas de seguridad por el personal bajo su dirección, y a requerir de sus inmediatos superiores las dotaciones correspondientes.

10. Los capataces, caporales, sobrestantes, jefes de grupos o cuadrillas y, en general, todas aquellas personas que de manera permanente u ocasional, actuaren como jefe de grupo, plantilla o línea de producción industrial o agropecuaria, que observaren o tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura o de riesgos evidentes para la salud o la vida, impondrá de inmediato de ello a uno cualquiera de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea propuesta, hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.

11. Denunciar ante las autoridades competentes, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el patrono no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

CAPITULO VII

De la Higiene y Seguridad Laborales

Artículo 21. El proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, deban ser concebidos, diseñados y ejecutados con estricta sujeción a las normas de Higiene y Seguridad Laborales.

Artículo 22. Los empleadores están en la obligación de someter a la aprobación del Instituto de Prevención Salud y Seguridad Laborales, mediante las debidas explicaciones y especificaciones, todo proyecto de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, fin de que los cambios tecnológicos contribuyan a hacer menos penoso o riesgoso el trabajo.

Artículo 23. La construcción nacional e importación de máquinas, equipos y aparejos de uso industrial, agr

pecuarios o de servicios, quedan sometidos a la aprobación y control por parte del Estado, de sus condiciones y dispositivos de seguridad.

Artículo 24. Los constructores o importadores de máquinas o combinaciones de las mismas, equipos y aparejos de uso industrial, agropecuario de servicios, deberán garantizar la suficiente y fácil adquisición de repuestos para sus dispositivos de seguridad.

Artículo 25. Son de obligatoria observancia por parte de las empresas y centros de trabajo, las normas técnicas de ingeniería y arquitectura relacionadas con la higiene industrial, la ergonomía y el saneamiento básico, conducentes al mantenimiento de los riesgos laborales por debajo de los umbrales de daños establecidos.

Artículo 26. Cuando la experiencia o la investigación científica señalaren que las magnitudes o condiciones de trabajo establecidas como umbrales de daño deban ser modificadas, por no garantizar las vigentes la debida protección al trabajador, el Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, propondrá las modificaciones pertinentes al Consejo Nacional.

Artículo 27. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con fines de control llevará un registro de todas las sustancias destinadas en el país al uso industrial, agropecuario o de servicio, que por su naturaleza química, toxicidad o condición física pudieren causar daño a la salud. Los empleadores están en la obligación de participar al Instituto la introducción de nuevas sustancias en los procesos de producción y de servicios.

Quienes importaren sustancias de uso industrial, agropecuario o de servicio potencialmente dañinas para la salud de los trabajadores, deberán acompañar a los demás recaudos de importación exigida por la Ley, un certificado de libre venta en su país de origen.

CAPITULO VIII

De las Enfermedades y Accidentes Profesionales

Artículo 28. Se entiende por enfermedades profesionales, a los efectos de esta Ley, los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas,

metereológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo que señale la reglamentación de la presente Ley, y en lo sucesivo se añadieren al ser aprobada su inclusión por el organismo competente.

Artículo 29. En aquellas enfermedades profesionales de especial carácter progresivo, en las que el proceso patológico no se detiene, aún cuando el trabajador se le separe de su ambiente de trabajo, la responsabilidad del empleador continua vigente, hasta que pudiere establecerse su carácter estacionario y se practicase una evaluación definitiva. No se extiende dicha responsabilidad en el caso de que el estado patológico sea complicado o agravado por afecciones intercurrentes, sin relación con el mismo, o sobreviniere el deceso por circunstancias igualmente ajenas a tal condición.

Artículo 30. Cuando se practicasen exámenes de despistaje o diagnóstico precoces de las enfermedades profesionales y se concluyere que se han manifestado las primeras fases del proceso patológico, se practicará una ex-

haustiva investigación de las condiciones ambientales, y se tomarán las medidas pertinentes de corrección del medio, y las acciones necesarias para la recuperación del trabajador.

Artículo 31. Las secuelas o deformidades permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, vulneran la facultad humana, más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancias, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador lesionado, por lo que se consideran equiparables a las incapacitantes, en el grado que señale la reglamentación de la presente Ley.

Artículo 32. Se entiende por accidente de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violentas de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

CAPITULO IX

De las Sanciones

Artículo 33. Cuando el empleador a sabiendas que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores y se ocasionase la muerte por no cumplir con las disposiciones ordenadas en la presente Ley, serán castigados con pena de prisión de 7 a 8 años.

Quando el empleador actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado:

1. La incapacidad absoluta y permanente del trabajador, la pena será de seis (6) años de prisión.
2. La incapacidad absoluta y temporal, la pena será de cinco (5) años de prisión.
3. La incapacidad parcial y permanente, la pena será de cuatro (4) años de prisión.
4. La incapacidad parcial y temporal, la pena será de dos (2) años de prisión.

Parágrafo Primero: Dadas las situaciones de hecho contempladas en este artículo y en el treinta y uno (31) de la presente Ley, cuando se hubiere ocasionado la muerte del trabajador, el empleador queda obligado a pagar a los parientes del difunto que aparecen en el artículo 148 de la Ley del Trabajo y en el mismo orden establecido en la citada disposición, una indemnización equivalente al salario de cinco (5) años contados por días continuos.

Parágrafo Segundo: Igualmente el empleador queda obligado, dadas las situaciones de hecho contempladas en este artículo y en el treinta y uno (31) de la presente Ley, a lo siguiente:

1. En caso de incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente, al salario de cinco (5) años contados por días continuos;
2. En caso de incapacidad absoluta y temporal para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente al triple del salario correspondiente de los días continuos que hubiere durado tal incapacidad;

3. En caso de incapacidad parcial y permanente, para el trabajo, pagará el trabajador una indemnización equivalente al salario de tres (3) años contados por días continuos;

4. En caso de incapacidad parcial y temporal para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente al doble del salario correspondiente de los días continuos que le hubiere durado la incapacidad.

Parágrafo Tercero: Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias, en las condiciones y circunstancias contempladas en el artículo treinta y uno (31) de esta Ley, el empleador será castigado con cinco (5) años de prisión. Igualmente, el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario integral de cinco (5) años contando los días continuos.

Parágrafo cuarto: Cuando el empleador sea una persona jurídica, será enjuiciada penalmente del acto criminal

tipificado en este artículo, la persona humana que resulte responsable y que haya actuado como representante legal, administrador, apoderado, mandante o gerente de empleador.

Parágrafo Quinto: El empleador queda exonerado de toda responsabilidad, cuando concurren las siguientes situaciones de los hechos:

1. Que el accidente hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima.
2. Que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial.

Parágrafo Sexto: Independientemente de las penas establecidas en el presente artículo, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cuando exista peligro inminente o subsistan situaciones perjudiciales que deban ser corregidas, podrá adoptar las siguientes medidas:

1. Cierre temporal o definitivo de la empresa;
2. Imponer multas al empleador, cuyos montos deberán oscilar entre cinco mil (5.000) y quinientos mil (500.000) bolívares.

3. La suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa. Comprobada la culpabilidad del empleador que motivó la sanción o la medida establecida en este ordinal, queda como consecuencia obligado a pagar los salarios correspondientes a sus trabajadores, por todo el tiempo en que esté en vigor la sanción o medida adoptada.

Parágrafo Séptimo: Los funcionarios del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales que dejaren de cumplir con las funciones inherentes a su cargo serán despedidos de acuerdo con la gravedad de la falta y los requisitos de Ley.

Parágrafo Octavo: Los funcionarios del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales que se dejaren sobornar o aceptar en dádivas o recompensas, serán penados con prisión de ocho (8) a doce (12) años.

Parágrafo Noveno: Los trabajadores que no observen las disposiciones de Higiene y Seguridad Industrial tales como: no usar las protecciones personales serán amonestados por los Comités de Higiene y Seguridad Industrial. Cuando rompan expresamente las protecciones personales que les suministre la empresa, remuevan o quiten protecciones

a las distintas maquinarias, equipos y demás implementos protectores, serán despedidos de sus trabajos de acuerdo con lo establecido en la Ley del Trabajo Vigente, artículo 31.

Parágrafo Décimo: El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, será el encargado de imponer las sanciones pecuniarias, que ingresarán al tesoro nacional, por intermedio del órgano que considere conveniente, que están contempladas en la presente Ley. Contra estas sanciones no se oirán apelaciones.

Parágrafo Décimo Primero: Los Jueces de Primera Instancia en lo Penal serán los encargados de aplicar la pena de prisión contenida en la presente Ley, cuando tengan conocimiento por cualquier medio o de pleno oficio (Noticia, Criminis).

Parágrafo Décimo Segundo: Por ante los jueces de Primera Instancia de Trabajo se ventilará lo concerniente al pago por las distintas incapacidades contempladas en la presente Ley.

CAPITULO X

Disposiciones Especiales

Artículo 34. Las empresas, establecimientos y explotaciones industriales o agropecuarias, deberán organizar un servicio médico propio o incorporarse a algún servicio médico común o interempresa.

La exigencia de organización de Servicios Médicos de empresas, se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores ocupados y en una evaluación técnica de los riesgos en cada caso.

El Ejecutivo Nacional al reglamentar la presente disposición, determinará las normas de aplicación de este artículo.

Artículo 35. En cumplimiento del artículo 2^o de la presente Ley, en toda empresa, explotación o establecimientos industriales o agropecuarios, deberán constituirse Comités de Higiene y Seguridad. Estos Comités tendrán como funciones: vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo en la materia de esta Ley, asistir y asesorar al empleador y a los trabajadores en la ejecución del programa de prevención de accidentes y enfermedades

profesionales. Los mismos estarán integrados por representantes de los trabajadores, de los empleadores y técnicos en Seguridad Industrial.

Artículo 36. Las empresas deberán facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que los representantes de los trabajadores de los Comités de Higiene y Seguridad puedan realizar sus actividades cuando actúen en cumplimiento de sus funciones.

Artículo 37. Los trabajadores miembros del Comité de Higiene y Seguridad de la empresa, a que se refiere el artículo 35, hasta el número tres, mientras estén en el ejercicio de sus cargos en el Comité y durante los tres meses siguientes a la pérdida de tal carácter, estarán amparados por la inamovilidad a que se contrae el artículo 204 de la Ley del Trabajo vigente.

Artículo 38. En ejercicio de la atribución establecida por el inciso b), numeral 2 del artículo 15, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales realizará inspecciones a fin de fiscalizar el cumplimiento de la presente Ley. Las conclusiones de las mismas, debidamente registradas, constituirán un documento público y el Instituto deberá suministrar copia del mismo a las or-

ganizaciones de empleadores y trabajadores, después de lo cual procederá, si hubiere lugar, a la sustanciación del procedimiento para la aplicación de sanciones.

Artículo 39. Efectuada la inspección y comprobada alguna infracción a las normas sobre condiciones y medio ambiente, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, ordenará la citación del empleador en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 19 y le hará conocer las conclusiones a que ha llegado, fijando en ese momento un plazo adecuado para la corrección de la situación anormal que se haya comprobado. En caso de inminente peligro para la salud, seguridad y vida de los trabajadores, se tomarán las medidas inmediatas que el caso requiera.

CAPITULO XI

Disposiciones Transitorias

Artículo 40. El Poder Ejecutivo Nacional dispondrá la transferencia al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de los servicios del área de condiciones y medio ambiente de trabajo que actualmente dependen del Ministerio del Trabajo, del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y del Instituto Venezolano de los

Seguros Sociales.

Asimismo, también dispondrá la transferencia al órgano, de otros servicios o programas conexos o vinculados a la materia de la presente Ley.

Artículo 41. Hasta tanto no se reglamente la presente Ley, regirá lo dispuesto en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial vigente y todas aquellas otras disposiciones reglamentarias encaminadas a la defensa de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

CAPITULO XII

Disposiciones Finales

Artículo 42. Los órganos crediticios del Estado y aquellos que por gestión del Estado concedieren créditos destinados al establecimiento, ampliación o mejoramiento de explotaciones industriales o agropecuarias, asignarán un porcentaje de éste a inversiones en materia de Prevención de Salud, Seguridad y Bienestar, para los trabajadores. Las condiciones y monto de esta asignación serán objeto de reglamentación especial.

Artículo 43. Las inversiones que las empresas reali-

cen para la adquisición de equipos de higiene y seguridad industrial, de acuerdo con las normas que fija la presente Ley y el Instituto de Prevención de Salud y Seguridad Laborales, serán objeto de desgravamen a los fines de la Ley de Impuesto sobre la Renta.

Dada, firmada y sellada en el Palacio Federal Legislativo en Caracas, a los dos días del mes de julio de mil novecientos ochenta y seis, Año 176^o de la Independencia y 127^o de la Federación.

I. INTRODUCCION

Las Organizaciones empresariales privadas en México han experimentado un crecimiento espectacular durante los últimos años, a través de un conjunto de medidas que han permitido que se desarrollen con mayor rapidez y eficiencia sus actividades.

CAPITULO III

CONSIDERACIONES SOBRE EL SECTOR EMPRESARIAL

PRIVADO ORGANIZADO

En este capítulo se describen las características principales del sector empresarial privado organizado en México, así como su evolución y su papel en el desarrollo económico del país.

1. Véase, por ejemplo, "Las Organizaciones Empresariales en México", tesis mimeografiada, 1968, 1181-88, con la que se trabaja.

1. DEFINICION

Las Organizaciones Patronales pueden definirse como "un mecanismo de expresión formal del movimiento empresarial privado, a través de un conjunto de unidades sociales u organizaciones que se constituyen para la defensa de los intereses económicos de sus miembros"⁽¹⁾.

La actuación de estos grupos va a estar ligada al orden constitucional, que es el que determina la distribución de poder, así, sus actuaciones tienen diferentes focos y generalmente se dirigen a la manipulación y control del poder, lo que logran a través de la influencia directa o indirecta sobre la opinión pública y el Gobierno en general.

En este proceso de defender sus intereses, las organizaciones empresariales buscan la manera de hacer frente al creciente intervencionismo estatal; de esta forma, tratan de influenciar las decisiones públicas y así "en el proceso de ejercer esa acción sobre los poderes públicos pa-

(1) RISQUEZ, Elba. "Las Organizaciones Empresariales en Venezuela". Tesis Mimeografiada. UCAB, 1984-85. Tema 2, Pag. 1.

ra obtener decisiones favorables o evitar las desfavorables los grupos de interés se convierten simultáneamente en grupos de presión⁽²⁾.

Los grupos de presión se pueden definir "...como un dispositivo organizacional para destacar ciertos intereses, sentimientos y puntos de vista a la atención de los influyentes, de los que poseen poder y de las autoridades, y para que vean claras las consecuencias de no conformarse a aquellos"⁽³⁾.

Hay varios factores que influyen el éxito o no de sus actividades:

1. El orden constitucional del sector público que determina cuales son los actores de mayor poder de decisión dentro del gobierno.
2. Condiciones circunstanciales que afectan la capacidad de decisión de los ocupantes de los cargos públicos, tales como, los resultados electorales, coaliciones de gobierno, grado de cohesión interno del equipo de gobierno y de los partidos políticos representados en los poderes públicos.

(2) GIL YEPEZ, José Antonio. "El Reto de las Elites". Editorial Tecnos. Madrid, 1978. Cap. 1. Pag. 21.

(3) RISQUEZ, Elba. Op. Cit. Tena 1. Pag. 6

"Las posibilidades de influencia de un grupo de interés dependen directamente del grado en que dicho grupo ajuste sus actividades de presión a la distribución formal de autoridad y a la distribución efectiva de poder dentro del sector público"⁽⁴⁾.

Las organizaciones empresariales deben reunir ciertos requisitos para poder operar legítimamente dentro del sistema político y lograr así efectividad en sus actividades de presión:

1. UNIVERSALIDAD: deben expresar los puntos de vista del grupo que representan y no los intereses individualistas de algunos de sus miembros.
2. REPRESENTATIVIDAD: deben afiliar a una proporción relativamente alta de empresarios en el área de actividad de la asociación.
3. Deben articular intereses de sus miembros. Esto es muy importante y para ello es necesario información para conocer la situación de la colectividad empresarial que representan y en base a esto servir

(4) GIL YEPEZ, José Antonio. Op. Cit.

de catalizador para lograr el consenso de la colectividad.

El resultado de esta presión es la influencia:

1. INFLUENCIA POTENCIAL: dependen de los recursos que puedan llegar a ser utilizados para ejercer presión.
2. INFLUENCIA REAL: es el resultado que tiene la presión del grupo sobre las decisiones públicas y depende principalmente de la eficiencia con que se usaron los recursos que estuvieron disponibles⁽⁵⁾.

2. CARACTERISTICAS DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las organizaciones patronales son diferentes entre sí, en tanto tienen diferentes intereses que defender, diferentes alcance, prestigio y número de miembros. Sin embargo, en cuanto a su carácter como organizaciones, deben tener ciertas características comunes para poder operar legítimamente:

(5) GIL YEPEZ, José Antonio. Op. Cit. Pag. 22

1. Se constituyen como asociaciones civiles privadas, sin fines de lucro y con personalidad jurídica la cual se adquiere con la protocolización de su Acta Constitutiva. Tienen duración indefinida.
2. Son apolíticas: no tienen una orientación política definida, la politización partidista no influye en su conformación.
3. Sus miembros son empresas o personas naturales con establecimiento económico propio, cuyas actividades pertenecen a la rama o sector económico que represente el gremio, por tanto no representan ni defienden intereses o firmas de personas individuales, sino los del conjunto de la colectividad.
4. Las organizaciones empresariales tienen diferentes alcance, abarcando un área geográfica, así las empresas pueden afiliarse de acuerdo a su domicilio. Su alcance puede ser:
 - 4.1. Local: Su radio de acción abarca una localidad, distrito o ciudad. Pueden ser mixtas.
 - 4.2. Estatal: Abarca los límites de un estado y regiones circundantes al mismo. Pueden ser mixtas.
 - 4.3. Nacional: Abarca todo el territorio nacional. Pueden ser:

- Organizaciones Sectoriales o Mixtas: No poseen seccionales pero abarcan todo el territorio nacional. Incluyen tanto las asociaciones simples como las Federaciones.
 - Organizaciones Sectoriales: tienen seccionales o sucursales por regiones o estados.
5. Son heteróneas, agrupan firmas de diferente actividad aunque relacionadas con la actividad económica principal a la que se dedica el gremio.
 6. La representación estará en función de:
 - 6.1. Número de firmas que agrupe dentro de una rama de actividad económica.
 - 6.2. Importancia de las firmas que agrupe en cuanto a capital, prestigio y volumen de operaciones.
 - 6.3. Efectividad de su actuación.
 7. Existe libertad de afiliación: una misma firma puede asociarse a diferentes gremios si reúne los requisitos para ello. Esto contribuye al equilibrio entre los gremios y tiende a eliminar conflictos.
 8. La admisión al organismo gremial en calidad de miembro está sujeta a ciertos requisitos tales como solicitud por escrito, domicilio, solvencia moral, que se dedique a la actividad económica a que se dedica el gremio.

9. La afiliación al gremio exige el pago de una cuota de admisión y de una contribución mensual para el sostenimiento del gremio. La cuota puede ser fija, variable, para el sostenimiento de la organización, aportes o donaciones.
10. Los miembros pueden perder su condición debido a insolvencia económica, incumplimiento de los estatutos, acuerdos o resoluciones tomadas, hechos delictivos o acciones contra la moral, habilitación social del miembro y por retiro voluntario.
11. En cuanto al marco legal, a las únicas asociaciones que se hace mención legalmente es a las Cámaras de Comercio, a las cuales se le atribuyen funciones específicas que distan mucho de la realidad de este tipo de organización.

Por otro lado, la Ley del Trabajo y su Reglamento hace corta referencia a estas organizaciones cuando menciona a las organizaciones sindicales del trabajo y señala que los sindicatos pueden ser de patronos y que éstos pueden ser de industrias de una misma rama o de comerciantes y que estos no podrán constituirse con menos de tres miembros.

En el Decreto No. 440 del 21 de noviembre de 1958 se

establece la contratación colectiva por rama de industria. Hace referencia a las asociaciones de patronos, pero sin una definición clara.

En realidad, las organizaciones patronales funcionan como asociaciones civiles con personalidad jurídica y por tanto, se rigen por las disposiciones establecidas para las mismas. Esto implica mayor libertad en cuanto a su funcionamiento, actividades, metas y objetivos.

3. OBJETIVOS DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Los organismos empresariales independientemente de su nivel, tienen unos fines u objetivos que nos dan una idea de su carácter, la forma de ejercer presión y los factores de orden económico, político y cultural presentes.

Estos objetivos se han ido modificando con el transcurso del tiempo y si bien los gremios empresariales nacieron como grupos de presión esa imagen ha ido cambiando en función de la labor socialpolítica, opinión pública, armonización de las relaciones obrero-patronales; todo esto, como consecuencia del cambio en las condiciones del medio en que estas organizaciones actúan.

"En su relación con el medio que implica a otras organizaciones y público en general, sus acciones se dirigen hacia la búsqueda y mantenimiento de su legitimidad, lo cual justifica su rol en la sociedad. Desde este punto de vista, han tenido que superar su carácter de organismos de represión, tendiendo a transformarse en centros de coordinación y orientación empresarial, elementos guías de las acciones de la colectividad, núcleos de difusión de ideas e iniciativas y elementos de apoyo y soporte a los problemas de la comunidad⁽⁶⁾.

En este sentido, los fines y objetivos de los gremios empresariales pueden clasificarse en cuatro categorías⁽⁷⁾:

3.1. Fines relacionados con la defensa de intereses económicos: abarca todos aquellos objetivos que los llevan a actuar como grupos de presión.

3.2. Fines de organización e integración del sector empresarial: son objetivos dirigidos a la búsqueda de legitimidad y mantenimiento de sus miembros dentro de la organización.

(6) RISQUEZ, Elba. Op. Cit. Tema 4. Pag. 18-19.

(7) Ibidem. Pag. 19-53.

3.3. Fines armonizadores de la relación obrero-patronal: no está establecido como un objetivo general de las organizaciones empresariales pero contiene la idea de entendimiento y buenas relaciones con las organizaciones obreras.

3.4. Fines de carácter social: no han sido aún institucionalizados y es más bien una función filantrópica, sin carácter obligatorio y muy marginal.

Las dos primeras categorías constituyen objetivos prioritarios y generales para las organizaciones empresariales; los otros dos tienen carácter secundario.

4. MECANISMOS DE PRESION DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

En su afán por controlar el poder, las organizaciones empresariales utilizan una serie de mecanismos de influencia:

1. Arrancan del plano político colocando personeros en centros de decisión.
2. Intervienen a través de los partidos políticos influyendo en las elecciones para lograr de esta mane-

ra una maquinaria política dominada y financiada por estos grupos.

3. Revisión de leyes y proyectos. Con este recurso los grupos retienen o paralizan la aplicación de las leyes por algún tiempo, así, cuando se decide sobre la materia, ya éstas se han hecho inoperantes o han cambiado la circunstancias sociales que le dieron origen.
4. Manejo de las técnicas de relaciones públicas y de los medios de divulgación e información: este mecanismo es utilizado para manejar la opinión pública en general y para lograr el apoyo de determinados grupos sociales dentro de la sociedad.

5. MECANISMOS DE INTEGRACION Y COORDINACION DEL SECTOR EMPRESARIAL

El sector empresarial recurre a una serie de mecanismos organizativos cuya finalidad es lograr la unificación a la hora de hacer sus planteamientos o sostener sus posiciones. Existen dos tipos de mecanismos:

5.1. Verticales:

Que dan origen a las estructuras patronales de mayor

fuerza o poder, permitiendo la creación de las organizaciones institucionalizadas y reconocidas formalmente. Dentro de estas se encuentran:

a) LAS CAMARAS: es el tipo de estructura mas simple y son asociaciones civiles que agrupan a los patronos o representantes para la defensa de los intereses económicos correspondientes. Se pueden señalar varios tipos de Cámaras:

- Cámaras de Comercio: como tipo ideal pero no existen en la práctica como las plantea en el Código de Comercio.
- Cámaras Sectoriales: reúnen firmas o empresas de un mismo interés económico. Pueden ser genéricas o específicas y pueden tener un alcance local, estatal o nacional.
- Cámaras Sectoriales que además de admitir firmas de una actividad económica homogénea, admiten cámaras o asociaciones de la misma actividad. Pueden ser genéricas o específicas y las que se conocen tienen carácter Estatal y Nacional.
- Cámaras Mixtas: reúnen firmas de diferentes actividades económicas. Son siempre genéricas y de alcance local, nacional y estatal. Existen

tres tipos de estas Cámaras:

- Comercio e industria.
- Comercio, industria y agricultura.
- Comercio, industria y agricultura y cría.
- Cámaras Binacionales: admiten a firmas establecidas en dos países. Esta tiene como finalidad fomentar las relaciones comerciales. Son sectoriales y mixtas y todas tienen alcance nacional.

b) FEDERACION: las asociaciones o cámaras se reúnen en un organismo de mayor nivel que se denomina Federación. Su finalidad es el fortalecimiento y coordinación de la acción. Las Federaciones son sectoriales y mixtas y el alcance es nacional. Existen dos tipos:

- Federaciones que agrupan Cámaras de un mismo sector económico.
- Federaciones que agrupan Cámaras que representan intereses de diferentes sectores económicos.

c) CONFEDERACION: están constituidas por la afiliación de un Federación a otra. En Venezuela no existe una Confederación propiamente dicha, existe un organismo que tiene las características de una

Federación-Confederación: FEDECAMARAS.

d) ORGANIZACIONES INTERNACIONALES: en Venezuela existe completa libertad en cuanto a la asociación de los organismos a las organizaciones internacionales. Pueden ser:

- Empresas - Organización Internacional.
- Cámaras - Organización Internacional.
- Fedecámaras - Organización Internacional.

Estos organismos internacionales son específicos y no funcionan como grupos de presión.

5.2. Horizontales

Constituyen mecanismos de integración no institucionalizados ni formalmente establecidos a nivel de organización. Su característica fundamental es que de allí no derivan estructuras. Los más conocidos son los Bloques económicos, mecanismos creados por Fedecámaras como una forma de descentralizar manteniendo el control para evitar las posibles separaciones. Esta un mecanismo de agrupación horizontal. Después de un tiempo surgieron las Reuniones sectoriales y estatales, con las mismas características de los bloques, pero se reúnen a nivel de

estados y sectores y redujeron el radio de acción de los bloques.

6. EVOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN VENEZUELA

En el proceso de desarrollo de las organizaciones patronales, se pueden distinguir tres grandes etapas, las cuales se pueden establecer según dos variables:

- a. El tipo de organización que prevalece.
- b. El ritmo de crecimiento de esas organizaciones.

6.1. Primera etapa

Epoca anterior al advenimiento de la economía petrolera: existe un número limitado de organizaciones, el ritmo de crecimiento es lento y predomina la sectorialización de los gremios en actividades agropecuarias y comerciales. Las primeras organizaciones gremiales adoptan la forma de Cámaras de Comercio y las asociaciones agropecuarias. Esto responde a la dedicación de los empresarios al campo, la ganadería y el comercio.

6.2. Segunda etapa

Desde el nacimiento de la industria petrolera hasta la fundación de Fedecámaras: Comienza con el nacimiento de la industria petrolera y los cambios que experimenta el país. Se caracteriza por la aparición de asociaciones mixtas, de comerciantes e industriales. Aumenta el número de gremios empresariales y el ritmo de crecimiento e instalación de nuevas cámaras.

6.3. Tercera etapa

Desde la fundación de Fedecámaras (1944) hasta nuestros días: "Esta etapa se caracteriza por la diversificación y multiplicación de las organizaciones empresariales a un ritmo cada vez más acentuado"⁽⁸⁾. Comienzan a desarrollarse las organizaciones industriales a medida que avanza la industrialización, el comercio queda en segundo lugar y en tercer lugar las organizaciones de servicio. Aparecen los grandes organismos sectoriales o mixtos que agrupan a los gremios.

Las organizaciones patronales más importantes surgen

(8) RISQUEZ, Elba. Op. Cit. Tema 3. Pag. 54.

entre la segunda y tercera etapa del proceso de evolución del movimiento empresarial.

7. LAS ORGANIZACIONES PATRONALES MAS REPRESENTATIVAS DE LOS DIFERENTES SECTORES DE LA ECONOMIA

7.1. CONINDUSTRIA

"Es una asociación civil legalmente constituida, de interés colectivo, sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, extraña a toda actividad o propósito partidista, que tiene por objeto fundamental la coordinación de actividades generales, el desarrollo, la defensa y la proyección de las cámaras y asociaciones industriales existentes en el territorio nacional"⁽⁹⁾.

Esta institución fue fundada en 1969 por Emilio Conde Jahn y Angel Cervini, con el objeto de unificar y representar al sector industrial del país⁽¹⁰⁾.

El Consejo Venezolano de la Industria tiene los si-

(9) CONINDUSTRIA. Estatutos y Reglamento Electoral. Cap. 1. Art. 1. Publicado por CONINDUSTRIA, 1983.

(10) COLMENARES, Ingrid y Rísquez, Egle. "Posición del Sector Empresarial ante la Ley que crea la Comisión Nacional de Costos, Precios y Salarios". Memoria de Grado. 1985. Pag. 22.

güentes objetivos:

1. Coordinar y unificar al sector privado de la industria nacional, tanto en sus planteamientos globales como en sus programas conjuntos de acción.
2. Cooperar y participar con los poderes públicos de la nación y el sector privado del país, en la formulación de políticas industriales y la planificación del desarrollo.
3. Gestionar las medidas necesarias para la solución de los problemas comunes a las diversas ramas de la industria nacional.
4. Coordinar la representación del sector industrial en todos los organismos de planificación democrática, ejecución de programas de fomento, estímulo y normalización de la actividad industrial.
5. Lograr que la representación del sector industrial en los organismos públicos o privados sea genuina y obedezca a consultas del sector.
6. Designar la representación del sector industrial en el directorio de Fedecámaras y procurar el fortalecimiento de la institución cúpula del sector empresarial.
7. Coordinar los temas de las ponencias y trabajos a las Asambleas, Congresos y otros eventos de carácter industrial.

- ter nacional e internacional que tengan relación con la actividad industrial.
8. Fortalecer el desarrollo de las Cámaras y Asociaciones representativas del sector industrial afiliadas al Consejo.
 9. Constituirse en un núcleo de opinión de análisis y de coordinación de las actividades orientadas a la atención de la problemática del sector industrial.
 10. Cumplir funciones de representación gremial en forma activa y permanente, no solo en el ámbito de lo que atañe a la actividad de producción, sino también en el campo de la proyección social del sector.
 11. Canalizar y organizar las iniciativas de los industriales en sus manifestaciones de responsabilidad social ante sus trabajadores y la comunidad.
 12. Defender, como base y principio fundamental de la actividad económica privada, el sistema de libre iniciativa y de las libertades económicas, contemplado en la Constitución Nacional.
 13. Estimular el desarrollo de las industrias ya establecidas, ofreciéndoles el respaldo y asistencia de la Institución.
 14. Servir como ente coordinador y representativo de los industriales creando entre ellos nexos efecti-

- vos que induzcan la solidaridad y el intercambio.
15. Organizar y ejecutar eventos y programas para fomentar el acercamiento y las mejores relaciones de los industriales.
 16. Propiciar la implantación de programas dirigidos a la consolidación y al desarrollo del sector industrial y de la actividad económica del país.
 17. Estudiar los problemas que le presenten los industriales y colaborar con ellos para encontrarles soluciones adecuadas.
 18. Defender y apoyar los intereses legítimos de las Cámaras y Asociaciones miembros, prestándoles la asistencia técnica, legal, social y administrativa que soliciten.
 19. Organizar la acción conjunta de los industriales para enfrentar, por todos los medios lícitos, aquellas medidas, limitaciones o circunstancias que obstaculicen el desarrollo industrial y que puedan menoscabar el concepto de libre empresa, o el progreso económico del país.
 20. Realizar cualesquiera otras funciones, labores o iniciativas que beneficien a los industriales o propendan a la industrialización, el incremento de la productividad y al progreso de todo el país⁽¹¹⁾.

(11) CONINDUSTRIA. Op. Cit. Art. 2

CONINDUSTRIA agrupa un total de 58 cámaras y asociaciones de todo los sectores industriales del país⁽¹²⁾.

7.2. CONSECOMERCIO

"Es una Asociación Civil sin fines de lucro, constituida por el conjunto de Cámaras y Asociaciones representativas de los sectores comerciales y de servicios que conforman el sector terciario de la economía"⁽¹³⁾.

CONSECOMERCIO fue fundada el 27 de diciembre de 1971 bajo la iniciativa de Ramón Imery y Carlos Pietri.

El Consejo Nacional de Comercio y Servicios tiene por objeto:

1. Promover y defender la libre iniciativa como fundamento del desarrollo integral del hombre y del progreso social y económico y en consecuencia del régimen democrático.
2. Analizar la situación del sector en relación con la realidad del país a los fines de definir estrategias que integren y coordinen el sector del comer-

(12) Ver Anexo No. 2. Listado de los miembros de CONINDUSTRIA.

(13) CONSECOMERCIO. Estatutos. Capítulo 1, Art. 1. Publicado por CONSECOMERCIO, 1982.

- cio y servicios en sus planteamientos, programas y acciones.
3. Cooperar con los poderes públicos de la Nación, con las instituciones del Sector Privado de la Economía y los demás sectores fundamentales de la sociedad en la formulación de políticas y elaboración de planes de desarrollo; especial y principalmente en lo concerniente al comercio y los servicios.
 4. Gestionar la adopción de medidas necesarias para la solución de problemas comunes a las diversas ramas del comercio y los servicios, en un todo de acuerdo con las políticas y planes establecidos.
 5. Coordinar la representación del sector comercial y servicios en todos los organismos de planificación; ejecución de programas de fomento, y realización de programas de formación profesional y de asistencia y seguridad social de sus trabajadores.
 6. Lograr que la representación del sector comercial y de servicio en los organismos mixtos, públicos y privados sea genuina y responda al resultado de las debidas consultas con el sector.
 7. Coordinar la postulación de los representantes del sector comercial y servicios en el directorio de Fedecámaras y procurar el fortalecimiento de la má-

xima institución del sector empresarial.

8. Propiciar y coordinar la elaboración de ponencias y documentos a las Asambleas, Congresos y otros eventos de carácter nacional e internacional que tengan relación con la actividad comercial y de servicio.
9. Institucionalizar las relaciones entre las Cámaras de las diferentes regiones y ciudades y propiciar relaciones frecuentes y armónicas entre las mismas.
10. Promover la constitución de los Organismos tanto Sectoriales como Regionales que de acuerdo con las exigencias del desarrollo del país, y las realidades del sector comercio y servicios resulten necesarios.
11. Promover y establecer vínculos con organismos comerciales y de servicio del exterior del país⁽¹⁴⁾.

CONSECOMERCIO agrupa 92 cámaras y asociaciones del comercio y los servicios de todo el territorio nacional.⁽¹⁵⁾

(14) CONSECOMERCIO. Op. Cit. Art. 2.

(15) Ver Anexo No. 3. Listado de los miembros de CONSECOMERCIO.

7.3. FEDEAGRO

"Es una sociedad civil, con personalidad jurídica y patrimonio propios, constituida por las agrupaciones del sector agropecuario, cualquiera que sea la forma asociativa que adopten y es el máximo organismo de la economía agrícola privada como actividad e interés de los productores de Venezuela"⁽¹⁶⁾.

Esta asociación fue fundada el 5 de mayo de 1960 por iniciativa de Gastón Vivas Berthier y otros agricultores muy involucrados en Fedecámaras.

Son los objetivos de FEDEAGRO:

1. Promover y coordinar el desarrollo y la defensa de los intereses agropecuarios asociados, como también velar por el mejoramiento social de la población nueva y señaladamente del trabajador del campo. Actuar en todo momento ante el gobierno nacional y la ciudadanía en general como factor de promoción, estudio y orientación del país agrícola.

(16) FEDEAGRO. Estatutos. Título preliminar. Art. 1 y 2. Publicado por FEDEAGRO, 1976.

2. Procurar la más estrecha unión entre los productores agrícolas y pecuarios desde el punto de vista gremial, económico, social y laboral y crear entre ellos nexos de solidaridad.
3. Contribuir a la defensa de la propiedad agropecuaria y apoyar sus intereses legítimos.
4. Proteger las entidades agrícolas y pecuarias establecidas y propugnar la fundación de las que se consideren convenientes prestándoles la debida asistencia técnica, legal, social y administrativa.
5. Aportar la contribución al estudio de las leyes y reglamentos que afectan el desarrollo de la producción agropecuaria.
6. Levantar estadísticas de la producción agropecuaria del país.
7. Estudiar y decidir aquellos asuntos de interés que le sometan sus miembros o cualquier organización, las cuales guarden alguna relación con la economía agropecuaria del país.
8. Presentar y sostener a quien corresponda sus relaciones y acuerdos.
9. Contribuir al estudio de los problemas que afecten la economía nacional en general y la actividad productiva agropecuaria en especial.

10. Fomentar y apoyar cooperativas de producción, consumo y servicios en defensa de los componentes del sector agropecuario y crear empresas, fundaciones o cualquier otra institución que coadyuve a la realización de sus altos fines.
11. Procurar que la actividad agropecuaria obtenga protección adecuada de los poderes públicos y que esté representada en aquellos organismos de administración pública de carácter agrícola, pecuario, de fomento y planeamiento económico.
12. En defensa del sector, intervenir en el otorgamiento de créditos y en los contratos de tipo comercial destinados a la adquisición de maquinaria, implementos agrícolas e insumos necesarios para la producción agropecuaria.
13. Apoyar y colaborar en todos los trabajos relacionados con la producción agropecuaria que realicen tanto los organismos oficiales como los privados.
14. Lograr que la actividad industrial transformadora de la materia prima de origen agropecuario, la realicen agricultores y criadores del país y asesorar a sus asociados en las contrataciones agroindustriales.

ciones que persigan los mismos fines de la Fundación⁽¹⁹⁾.

FEDENAGA fue fundada en marzo de 1962, y resulta de una reorganización realizada en la Asociación Nacional de Ganaderos, fundada en 1926.

"La Federación Nacional de Ganaderos de Venezuela tiene por objeto esencial, obtener el mejoramiento técnico de la ganadería en general y el incremento, desarrollo y mejoramiento técnico de las diferentes actividades relacionadas con la explotación pecuaria y sus derivados, así como la unión de todos los que se dediquen a estas actividades, para el logro efectivo de sus diversos fines. En este sentido tiene, entre otras, las siguientes funciones:

1. Proteger los intereses gremiales de sus asociados y representantes ante los poderes públicos y organismos oficiales y privados en cuanto se relacionen con sus actividades de productores pecuarios.
2. Propender a la unión gremial de los ganaderos para un mayor fortalecimiento de sus organismos propios.

(19) FEDENAGA. Estatutos. Cap. 1. Art. 1 y 2. Publicado por FEDENAGA, 1983.

3. Realizar y presentar estudios sobre proyectos de leyes, reglamentos, tratados, etc., relativos a la ganadería y modificación de los mismos cuando se carezca de tales instrumentos o ellos constituyan obstáculos o entorpecimiento para el desarrollo de la actividad pecuaria en Venezuela, así como también prestar su más amplia colaboración a los que la apoyen y protejan.
4. Propender por todo los medios a su alcance el mejoramiento de la cría en general, aplicando métodos técnicos y económicos modernos, que conduzcan a aumentar el nivel de eficiencia de las fincas y a disminuir los costos de producción.
5. Propender al mejoramiento y desarrollo de las diferentes especies de ganaderías, así como de los animales de granjas: aves, conejos, abejas, etc.
6. Prestar a sus miembros la necesaria colaboración en la solución de los problemas específicos ganaderos que se les presenten y servir de organismo consultivo, procurando obtener para el gremio las mayores ventajas en los medios de la producción y el comercio en las esferas oficiales de cualquier nivel.
7. Celebrar convenciones nacionales o regionales de todo el gremio en general o de los representantes de

- una o varias de las especies ganaderas.
8. Promover la celebración de exposiciones, remates y ferias ganaderas y en general, de todos los demás actos que contribuyan al fortalecimiento del gremio y al incremento de la producción, venta y consumo de los productos pecuarios.
 9. Propiciar la creación de cooperativas y otros entes financieros para el mejoramiento técnico y económico de la cría en general.
 10. Trabajar por la elevación del nivel moral, económico, cultural y profesional de los trabajadores del campo en su carácter de colaboradores inmediatos, fomentando los lazos de unión y asistencia para con ellos.
 11. Colaborar con todas aquellas entidades que tengan fines conexos con la Federación, cuya cooperación sea necesaria y conveniente para el desarrollo de la producción pecuaria.

FEDENAGA agrupa 113 miembros del sector ganadero (20).

(20) Ver Anexo No. 7. Listado de miembros de FEDENAGA.

7.5. FEDECAMARAS

"La Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción, es una Asociación formada por organismos económicos gremiales privados integrados por empresarios y que conjunta o separadamente ejercen la representación de intereses y actividades agrícolas, ganaderos, industriales, comerciales, mineros, de energía, financieros, de servicios y cualesquiera otros de índole económica"⁽²¹⁾.

FEDECAMARAS es el máximo organismo de la actividad empresarial en Venezuela.

Fue fundada el 17 de julio de 1944 por iniciativa de la Cámara de Comercio de La Guaira junto con otras Asociaciones importantes para el momento.

La Federación tiene dos finalidades primordiales⁽²²⁾:

1. La defensa, el desarrollo y la diversificación de la economía nacional, basados en el sistema de la

(21) FEDECAMARAS. Estatutos. Título 1. Art. 1. Publicado por FEDECAMARAS, 1976.

(22) Ibidem. Art. 3.

empresa privada y de la libre iniciativa, dentro de un orden jurídico que proclame y garantice los derechos fundamentales del hombre.

2. El apoyo, dignificación y defensa de sus entidades agremiadas conforme a los estatutos y a lo que disponga la Asamblea, el Consejo Nacional y el Directorio Ejecutivo.

Dentro de estas finalidades, persigue los siguientes objetivos:

1. Propiciar el desarrollo armónico de la economía nacional, dentro del concepto de la libre empresa a través de la defensa, el impulso y la cooperación de la actividad privada en lo relativo al progreso nacional.
2. Estimular el bienestar social de la población dedicando tiempo y esfuerzo a las labores de interés de la comunidad, auspiciando la formulación de programas de acción social que encuadren en las estrategias fundamentales del desarrollo.
3. Propiciar la incorporación plena e incentivar la prosperidad de las diferentes regiones del país, buscando la efectiva integración nacional por la vía de la armonía y equilibrio del desarrollo re-

gional.

4. Armonizar los diferentes intereses de la producción, del comercio y de los servicios, a través del entendimiento intersectorial, de manera que el crecimiento en el rendimiento del aparato productivo, posibilite la integración de los diversos componentes de la actividad económica.
5. Defender la plena vigencia del Estado de Derecho tanto en el área del proceso económico productivo, como en resguardo de la integridad física de las personas, ello en salvaguarda de la necesaria seguridad jurídica, como expresión categórica de las garantías consagradas en la Constitución Nacional y en las regulaciones contenidas en las demás leyes de la República.
6. Declarar, como en efecto lo declaramos, que es deber de todos brindar el apoyo y sustentación necesarias para el perfeccionamiento del sistema democrático, como alternativa válida para la plena realización del hombre y el eficiente desarrollo de nuestra sociedad sobre bases de igualdad, justicia y equidad.
7. Perfeccionar e impulsar las organizaciones empresariales del país, a fin de que cada vez contribuyan mejor a la labor de incremento y mejoramiento de la

actividad, a la elevación del nivel social de la población y de las localidades o áreas donde se desenvuelven sus actividades, con el fin de que nuestro país sea cada día menos dependiente de las economías foráneas⁽²³⁾.

FEDECAMARAS agrupa 383 miembros de diferentes sectores de actividad económica del país⁽²⁴⁾.

7.6. FEDEINDUSTRIA

"Es el máximo organismo representativo de los artesanos, pequeños y medianos industriales de Venezuela, es una Sociedad Civil, sin fines de lucro, con personalidad jurídica y patrimonio propio, la cual está constituida por las Cámaras y Asociaciones regionales y sectoriales de carácter nacional de los artesanos, pequeños y medianos industriales del país"⁽²⁵⁾.

Tiene por objeto: "representar los intereses y las aspiraciones del sector de la artesanía, pequeños y media-

(23) FEDECAMARAS "Un Sentimiento Nacional". 1944-1981.

(24) Ver Anexo No. 5. Listado de los Miembros de FEDECAMARAS.

(25) FEDEINDUSTRIA. Estatutos. Cap. I. Art. 2. Pág. 21. Publicado por FEDEINDUSTRIA, 1986.

nos industriales de Venezuela ante los organismos públicos y privados, así como en las colectividades nacionales e internacionales de acuerdo con los siguientes objetivos:

1. Coordinar y unificar los sectores, cámaras y asociaciones de artesanos, pequeños y medianos industriales para representarlos, actuar y hacer sus planteamientos y programas conjuntamente.
2. Proyectar la imagen del gremio y del sector con sus peculiaridades, aspiraciones y el papel que juega en la economía nacional, ante la opinión pública y privados y/o internacionales.
3. Lograr todas las representaciones de la Federación a través del Directorio Nacional y de sus Cámaras y Asociaciones afiliadas en todos aquellos organismos e instituciones vinculados al sector.
4. Participar con los sectores públicos y privados de la nación en el enfrentamiento y solución de los problemas socio-económicos del país y en sus planes de desarrollo.
5. Propender y estimular la aprobación y reforma de leyes necesarias para el desarrollo de la pequeña, mediana industria y artesanía. Adelantar la precisión de estos conceptos de acuerdo a las observaciones e investigaciones efectuadas por la Federa-

ción, así como el fomento del sector, su protección, estímulo y participación en los pactos integracionistas.

6. Prestar a sus miembros todos aquellos servicios y asesorías que pudieran requerir para su desarrollo y colaborar en la solución de los problemas que se les presenten.
7. Establecer relaciones y acuerdos con organismos nacionales e internacionales afines o no a la Federación, así como afiliarse a ellos, previa autorización del Consejo Directivo o Asamblea⁽²⁶⁾.

ACTIVIDADES DE LA FEDERACIÓN

La Federación de Artesanos, Pequeños y Medios Industriales de Venezuela agrupa 36 cámaras y asociaciones de la pequeña, mediana industria y artesanos del todo el Territorio Nacional⁽²⁷⁾.

(26) FEDEINDUSTRIA. Op. Cit. Cap. 1. Art. 3.

(27) Ver Anexo No. 6. Listado de miembros de FEDEINDUSTRIA.

1. NIVEL DE LA INVESTIGACION

El investigador debe tener en cuenta los objetivos planteados en la investigación de tipo experimental o cuantitativa.

El nivel experimental, el nivel cuantitativo y el nivel cualitativo son los tipos de investigación que se utilizan en la ciencia.

CAPITULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

La metodología de la investigación es el estudio de los métodos y técnicas que se utilizan en la investigación científica.

Los métodos de investigación se clasifican en métodos cuantitativos y métodos cualitativos.

1. DESCRIPCION DEL SUJETO DE ESTUDIO

En esta investigación se describen los aspectos más importantes del fenómeno que se está estudiando.

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El diseño utilizado para alcanzar los objetivos planteados en la investigación es de tipo exploratorio descriptivo.

El diseño exploratorio, al hacer énfasis en el descubrimiento de ideas y aspectos profundos, permite obtener y examinar un cúmulo de conocimientos más precisos acerca de un fenómeno de actualidad como lo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la posición del Sector Empresarial ante la misma. A su vez el diseño de tipo descriptivo permite describir con mayor precisión las características de dicho fenómeno.

La combinación de estos diseños de investigación proporciona cierta flexibilidad como para poder considerar los diferentes aspectos de la problemática planteada.

2. DEFINICION DEL UNIVERSO Y MUESTRA

En esta investigación puede considerarse que el universo está conformado por la población total de organizaciones del sector empresarial privado organizado, repre-

representativas de los diferentes sectores de la economía nacional.

Estas organizaciones, al ser muy numerosas, se agrupan en organismos cúpula, dependiendo del interés económico que representan.

La muestra seleccionada es de tipo "no probabilístico intencional", donde no se emplearon técnicas de extracción aleatoria, escogiéndose intencionalmente aquellos casos específicos de acuerdo a las necesidades de la investigación y que se consideran "...grupos supuestamente típicos en la muestra" (1).

En este sentido se seleccionaron CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA, como organismos más representativos de cada uno de los diferentes sectores económicos del país.

De cada uno de estos organismos, un representante suministró información relevante que complementó el análisis documental:

(1) KERLINGER N., Fred. "Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología". Nueva Editorial Interamericana. 2da. Edición. México D.F., 1985. Pag. 92.

- a. Gerardo Lucas Salgado. Ex-Presidente de CONINDUSTRIA.
- b. Edgar Romero Nava. 1er. Vice-Presidente de CONSECOMERCIO.
- c. Angel Santiago Gonzalez. 2do. Vice-Presidente de FEDEAGRO.
- d. Rafael Marcial Garmendia. Ex-Presidente de FEDECAMARAS.
- e. Salvador Lo Monaco. Director Ejecutivo de FEDEINDUSTRIA.
- f. Isaac Lombana. Vice-Presidente de FEDENAGA.

3. FUENTES DE RECOLECCION DE DATOS

La información utilizada en esta investigación fue obtenida a través de dos fuentes principales:

3.1. La documentación escrita, donde el investigador no ejerce control sobre la forma en que ha sido creado y presentado el documento y debe abocarse a la selección de lo que le interesa, interpretar y comparar ese material para hacerlo utilizable⁽²⁾.

(2) GRAWITZ, Madeleine. "Método y Técnicas de las Ciencias Sociales". Tomo II. Editorial Hispano Europea. Barcelona-España, 1975. Pag. 116.

El documento escrito utilizado fue la prensa nacional, que como medio de expresión, permitió encontrar un conjunto de datos con un designio más vasto de cobertura nacional, el cual conforma un todo establecido generalmente en forma estandarizada.

De la prensa nacional se escogieron tres diarios: EL NACIONAL, EL UNIVERSAL y EL DIARIO DE CARACAS, por ser los de mayor alcance nacional y porque representan tres líneas de pensamiento distintas. De estos diarios se estrajeron aquellos artículos que contenían información emitida por representantes de las organizaciones empresariales⁽³⁾, acerca de los distintos aspectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Esta información fue complementada con aquella obtenida a través de las entrevistas realizadas a los representantes de dichas organizaciones empresariales.

3.2. La entrevista se consideró como instrumento técnico de recolección de datos, donde se puede ejercer cierta influencia y control, adaptándola a las necesida-

(3) Se refiere a las organizaciones empresariales escogidas como muestra de esta investigación.

des de la investigación.

Al ser este un estudio opinístico, de carácter novedoso, la entrevista que se utilizó fue de tipo semi-estructurada con preguntas abiertas y cerradas establecidas previamente en el mismo orden e iguales para todos los entrevistados; esto facilitó, tanto la recolección de información, como su posterior análisis.

La entrevista fue administrada a un entrevistado por organización empresarial.

4. TECNICA DE ANALISIS

Como técnica de análisis se utilizó el análisis de contenido por ser: "una técnica de investigación de la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones, que tienen por objeto interpretar"⁽⁴⁾.

El análisis de contenido abarca las siguientes fases:

(4) GRAWITZ, Madeleine. Op. Cit. Pag. 145.

4.1. Unidades de análisis

Las unidades de análisis de esta investigación puede considerarse que están representadas por las organizaciones patronales más representativas de los diferentes sectores económicos del país, cuya posición en torno a un fenómeno determinado interesa conocer.

- a. CONINDUSTRIA: Como máximo representante del sector industrial.
- b. CONSECOMERCIO: Como máximo representante del sector comercial y de los servicios.
- c. FEDEAGRO: Como máximo representante del sector agrícola.
- d. FEDECAMARAS: Como máximo representante del sector empresarial privado.
- e. FEDEINDUSTRIA: Como máximo representante de la artesanía, pequeña y mediana industria.
- f. FEDENAGA: Como máximo representante del sector ganadero.

4.2. Determinación de las categorías de análisis

"Las categorías son los epígrafes significativos de los cuales se clasificará y cuantificará eventualmente

el contenido"⁽⁵⁾.

Debido a que la problemática que se plantea alrededor de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es nueva y no existe aún material suficiente como para plantear una categorización definitiva, se llevó a cabo el siguiente procedimiento para formularlas:

- a. Se hizo una aproximación de las categorías y subcategorías que se estimaron pertinentes tomando como fuente de categorización:
 - La información contenida en la prensa: después de revisar los artículos que reflejaban la opinión del sector empresarial, se tomaron los aspectos que más se destacaban de acuerdo a las veces que aparecían repetidos y que se hacía mayor énfasis en ellos y se llevaron a una categoría.
 - La Ley misma porque en ella se encuentran aspectos importantes de contenido sobre los cuales se requería obtener información. Igualmente se elaboró una categoría para cada uno de ellos.

(5) GRAWITZ, Madeleine. Op. Cit. Pag. 161.

- b. Ya con las categorías preliminares formuladas, se hizo una aproximación del instrumento de recolección de datos.
- c. Luego de administrar el instrumento se cotejó la información obtenida con las categorías y subcategorías inicialmente formuladas eliminándose algunas, ya que no se prestaban a las necesidades de la investigación al no obtener ninguna información posible de unificar en ellas, reestructurándose aquellas categorías y subcategorías que contenían información que podía ser unificada completándose unas con otras y creándose categorías y sub-categorías de acuerdo a la nueva información que se obtuvo. Validándose así las categorías de análisis.
- d. El resultado de este proceso fue una serie de categorías generales que cumplen con los requisitos de ser⁽⁶⁾:

- Exhaustivas: El conjunto del contenido que se ha decidido clasificar considera todos los aspectos del problema, aunque es posible no tomar en cuenta ciertos aspectos del contenido por no ser

(6) GRAWITZ, Madeleine. Op. Cit. Pag. 162-163.

pertinentes o porque la investigación no los ha planteado en sus objetivos.

- Excluyentes: Donde los mismos elementos no deben pertenecer a diversas categorías.
- Objetivas: Las categorías y sub-categorías de análisis deben ser lo suficientemente claras y precisas para la posterior clasificación de los datos.
- Pertinentes: Deben estar relacionadas con los objetivos perseguidos.

También se formularon las subcategorías de análisis, que al constituir categorías específicas permitieron clasificar la información para su posterior análisis, estableciéndose así un vínculo entre los objetivos de la investigación y los resultados arrojados por dicho análisis⁽⁷⁾.

La sub-categoría de análisis conllevan la posibilidad de codificar una serie de alternativas de respuestas, las cuales reflejan la opinión directa de cada organismo empresarial con respecto a la sub-categoría dada.

(7) GRAWITZ, Madeleine. Op. Cit. Pag. 162.

A continuación se presentan los cuadros contentivos de las categorías y sub-categorías de análisis:

INFORMACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA ENCUUESTA DE INVESTIGACIÓN
 Metodología y Procedimientos de Trabajo

ANEXOS

<p>1. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los productos y servicios de la empresa.</p>	<p>1.1. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los productos y servicios de la empresa.</p>	<p>- Descripción del sistema de gestión de la calidad de los productos y servicios de la empresa.</p>
<p>2. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los procesos de la empresa.</p>	<p>2.1. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los procesos de la empresa.</p>	<p>- Descripción del sistema de gestión de la calidad de los procesos de la empresa.</p>
<p>3. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los recursos de la empresa.</p>	<p>3.1. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los recursos de la empresa.</p>	<p>- Descripción del sistema de gestión de la calidad de los recursos de la empresa.</p>
<p>4. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los clientes de la empresa.</p>	<p>4.1. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los clientes de la empresa.</p>	<p>- Descripción del sistema de gestión de la calidad de los clientes de la empresa.</p>
<p>5. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los proveedores de la empresa.</p>	<p>5.1. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los proveedores de la empresa.</p>	<p>- Descripción del sistema de gestión de la calidad de los proveedores de la empresa.</p>
<p>6. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los resultados de la empresa.</p>	<p>6.1. Descripción del sistema de gestión de la calidad de los resultados de la empresa.</p>	<p>- Descripción del sistema de gestión de la calidad de los resultados de la empresa.</p>

CUADRO No. 1

SOBRE LOS CONTENIDOS Y OBJETIVOS DE LA LEY ORGANIZA DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
<p>Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante los contenidos y objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial acerca del contenido que presenta la Ley así como del objetivo que persigue la misma.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Se refiere a la opinión del sector empresarial acerca de la creación y aprobación de una ley destinada a regular las condiciones y medio ambiente de trabajo. 2. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante el carácter innovador que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Se refiere a la opinión del sector empresarial respecto al hecho de que esta Ley reuna en un solo texto legal disposiciones de prevención, seguridad y salud laborales, las cuales se encontraban dispersas en diferentes textos legales, si ésto le imprime un carácter novedoso y si ayudará a regular de manera más específica todo lo relacionado con la materia. 	<ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo. - Desacuerdo. - No hace alusión. - Es novedoso. - No es novedoso. - Regulará de manera más específica. - No regulará de manera más específica.

Continuación Cuadro No. 1

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
<p>3. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante los nuevos conceptos que maneja la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial en relación al conjunto de nuevas definiciones que incorpora la Ley en su texto (condiciones de trabajo, medio ambiente de trabajo, accidente de trabajo, enfermedad profesional y empleadores) y su incidencia en el manejo operativo de la misma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hace operativo el manejo de la Ley. - No hace operativo el manejo de la Ley. - No hace alusión. 	
<p>4. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante los aportes de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con respecto a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial en relación a los avances que pudiera significar o no a la Ley, respecto a otras disposiciones existentes en materia de salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es un avance. - No es un avance. - No hace alusión. 	

Continuación Cuadro No. 1

ESTADO DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO ORGANIZADO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
CATEGORIA	<p>5. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante el objetivo fundamental de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Se refiere a la opinión del sector empresarial ante el objetivo que se plantea la Ley de garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar en su medio ambiente de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laboral. - No cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laboral. - No hace alusión.
CATEGORIA	<p>6. Actitud del Sector Empresarial Privado Organizado ante la implementación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No cubre - No cubre - No hace alusión

CUADRO No. 2

SOBRE LAS RESPONSABILIDADES QUE DEBE ASIGNAR LA LEY ORGANICA DE PREVENCION,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
<p>Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante las responsabilidades que debe asignar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial acerca de la responsabilidad que que asigna la Ley al empleador y a la necesidad de asignarle al trabajador y al Estado necesidades más específicas, para llevar a cabo el cumplimiento del objetivo fundamental de la Ley.</p>	<p>1. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la responsabilidad que le asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes. Se refiere a la opinión del sector empresarial respecto a la responsabilidad que le asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes para dar cumplimiento al objetivo fundamental de la ley.</p> <p>2. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley a los trabajadores. Se refiere a la opinión del Sector Empresarial en relación a la necesidad de asignarle a los trabajadores responsabilidades más específicas a fin de que se cumplan efectivamente con el objetivo fundamental de la Ley.</p>	<p>- De acuerdo</p> <p>- Desacuerdo</p> <p>- No hace alusión</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- Desacuerdo</p> <p>- No hace alusión</p>

Continuación Cuadro No. 2

ANÁLISIS DE LAS DECLARACIONES QUE SE HICIERON EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY DE PROMOCIÓN, ORGANIZACIÓN Y REGÍMEN JURÍDICO DE TRABAJO A SUBSISTENCIAS Y EMBAJACIONES

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	DIMENSIÓN
<p>Industria del Sector Empresarial Privado Organizado</p> <p>entre las obligaciones que impone la Ley Orgánica de Promoción, Organización y Régimen Jurídico de Trabajo a Subsistencias y Embajaciones.</p>	<p>3. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Estado.</p> <p>Se refiere a la opinión del Sector Empresarial en relación a la responsabilidad que se le debe asignar al Estado de garantizar las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo fundamental de la Ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo - Desacuerdo - No hace alusión
<p>Industria del Sector Empresarial Privado Organizado</p> <p>entre las obligaciones que impone la Ley Orgánica de Promoción, Organización y Régimen Jurídico de Trabajo a Subsistencias y Embajaciones.</p>	<p>4. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante las obligaciones que impone la Ley Orgánica de Promoción, Organización y Régimen Jurídico de Trabajo a Subsistencias y Embajaciones.</p> <p>Se refiere a la opinión del Sector Empresarial en relación a la responsabilidad que se le debe asignar al Estado de garantizar las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo fundamental de la Ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo - Desacuerdo - No hace alusión

CUADRO No. 3

SOBRE LAS OBLIGACIONES QUE ASIGNA LA LEY ORGANICA DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
<p>Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante las obligaciones que asigna la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a empleadores y trabajadores. Se refiere a la opinión del sector empresarial en relación a las obligaciones que asigna la Ley a trabajadores y empleadores a fin de mantener en óptimas condiciones el medio ambiente de trabajo.</p>	<p>1. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante las obligaciones que asigna la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a los empleadores. Se refiere a la opinión del Sector Empresarial en torno a las obligaciones que le asigna la Ley a los empleadores a fin de garantizar a los trabajadores condiciones de prevención, salud y seguridad en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo - Desacuerdo - No hace alusión
	<p>2. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante las obligaciones que asigna la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a los trabajadores. Se refiere a la opinión del Sector Empresarial ante las obligaciones que asigna la Ley a los trabajadores para lograr la protección propia y de los demás trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo - Desacuerdo - No hace alusión

CUADRO No. 4

SOBRE LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
<p>Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial en relación a los nuevos organismos que van a estar encargados de la prevención, salud y seguridad laborales.</p>	<p>1. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la creación de los organismos encargados de la prevención, seguridad y salud laborales.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial respecto a la creación del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y los Comité de Higiene y Seguridad.</p> <p>2. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado en relación a la composición y representación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial en relación al número de miembros que estipula la Ley van a conformar el Consejo y el Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, así como la representación, en estos organismos de los diferentes sectores económicos y sociales y muy especialmente del Sector Empresarial Privado Organizado.</p>	<p>- De acuerdo.</p> <p>- Desacuerdo.</p> <p>- No hace alusión.</p> <p>- De acuerdo.</p> <p>- Desacuerdo.</p> <p>- No hace alusión.</p>

CUADRO No. 5

SOBRE LOS ASPECTOS JURIDICOS-LEGALES DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
<p>Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante los aspectos jurídico-legales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial sobre los aspectos jurídicos-legales que envuelven a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p>	<p>1. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su relación con otras disposiciones legales establecidas en la Ley del Trabajo, la Ley del Seguro Social y el Código Penal. Se refiere a la opinión del sector empresarial acerca de la relación de la Ley con respecto a otras disposiciones legales, si las complementa y/o afecta y en qué forma.</p> <p>2. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante el carácter orgánico de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Se refiere a la opinión del Sector Empresarial con respecto al carácter orgánico de dicha Ley, considerando el ordenamiento jerárquico de las Leyes establecido en el país.</p>	<p>- Infringe áreas de otras disposiciones legales.</p> <p>- No infringe áreas de otras disposiciones legales.</p> <p>- No hace alusión.</p> <p>- De acuerdo.</p> <p>- Desacuerdo.</p> <p>- No hace alusión.</p>

CUADRO No. 6
 SOBRE LAS SANCIONES

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
<p>Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante las sanciones contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial sobre las sanciones que establece la Ley, para ser aplicadas a los empleadores.</p>	<p>1. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante las sanciones pecuniarias y corporales y las acciones a seguir por parte del Instituto Nacional de Prevención, Salud y seguridad laborales establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial en relación a las sanciones que establece la Ley para los empleadores: indemnizaciones y cárcel en caso de incapacidad de un trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional o la muerte del mismo; y cierre temporal o definitivo de la empresa, suspensión total o parcial de las actividades y multas en caso de encontrarse condiciones inseguras en las mismas.</p>	<p>- De acuerdo. - Desacuerdo. - No hace alusión.</p>
	<p>2. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante los atenuantes que establece la Ley para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante los accidentes de trabajo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial en relación a los atenuantes que establece la ley en su parágrafo quinto, artículo 33 para que los empleadores puedan ser exonerados de toda responsa-</p>	<p>- De acuerdo - De acuerdo con reservas - Desacuerdo - No hace alusión.</p>

CUADRO No. 7

SOBRE LOS EFECTOS DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
<p>Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante los efectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial sobre las consecuencias económicas y sociales que resultasen de la aplicación de la Ley.</p>	<p>1. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la influencia de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sobre la burocracia.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial sobre la influencia de la Ley en el incremento de la burocracia al crearse un nuevo organismo público que centralice las funciones de prevención, salud y seguridad laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentará. - Permanecerá igual. - Disminuirá. - No hace alusión.
	<p>2. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la influencia de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sobre la inversión.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial acerca de la influencia de la Ley sobre la inversión de capital nacional y extranjero en el mercado laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentará. - Permanecerá igual. - Disminuirá. - No hace alusión.

Continuación Cuadro No. 7

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DIMENSION
	<p>3. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la influencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el nivel de desempleo.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial acerca de la incidencia de la ley en la generación de empleos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentará - Permanecerá igual. - Disminuirá - No hace alusión.
	<p>4. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con respecto al aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empresas.</p> <p>Se refiere a la opinión del sector empresarial acerca de los nuevos requisitos y permisos exigidos a que se verían sujetas las empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obstaculiza la operatividad de las empresas. - No obstaculiza la operatividad de las empresas. - No hace alusión.

4.3. Unidad de contexto

La unidad de contexto puede ser definida como "...el mayor segmento del contenido al que nos referimos para comprender la unidad de registro"^(B).

1. Unidad de contexto espacial:

Viene dada por Venezuela, ya que las organizaciones empresariales tienen alcance nacional, y más específicamente en Caracas, que es donde están ubicadas y donde llevan a cabo la mayoría de las acciones dirigidas a la defensa y logro de sus intereses.

2. Unidad de contexto temporal: Viene dada por el lapso de tiempo que abarca la investigación.

Del 1ro. de julio de 1986, ya que durante ese mes fue aprobada la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, e inmediatamente los sectores empresariales comenzaron a emitir opiniones a través de la prensa, al 31 de agosto de 1987 fecha tope de recolección de información, lo cual se terminó de hacer a través de las entre-

(B) GRAWITZ, Madeleine. Op. Cit. Pag. 173.

vistas a los diferentes representantes de las organizaciones empresariales.

4.4. Unidad de registro

La unidad de registro puede definirse como "...el segmento determinado de contenido según una categoría dada"⁽⁹⁾.

A los efectos de este estudio estará constituida por:

1. Los artículos de prensa que contienen información sobre las posiciones y actuaciones de las organizaciones empresariales, tomados de el lro. de julio de 1986 y el 30 de abril de 1987.

La información contenida en la prensa, será complementada con la información obtenida a través de las entrevistas administradas a los representantes de las organizaciones empresariales.

De la prensa nacional se tomaron 3 diarios: El Nacional, El Universal y el Diario de Caracas.

(9) GRAWITZ, Madeleine. Op. Cit. Pag. 172.

2. Las entrevistas realizadas a los representantes de las organizaciones empresariales escogidas, sobre la posición del organismo que representan ante la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Para obtener la entrevista final se siguió el siguiente proceso de validación:

- a. De acuerdo a las categorías preliminares que se habían formulado se hizo una aproximación del instrumento con 39 preguntas sobre los diferentes aspectos de los cuales se quería obtener información.
- b. Esa entrevista se administró a una muestra piloto de 3 personas con el fin de validarla.
Se eliminaron las preguntas de las cuales no se obtuvo información porque no fueron respondidas o porque la respuesta obtenida no concordaba con la pregunta planteada.
- c. Se hizo una reformulación del instrumento obteniéndose un cuestionario final de 30 preguntas⁽¹⁰⁾, que fue el administrado en forma de

(10) Ver Modelo del Cuestionario. Anexo No. 1.

entrevista, a los máximos representantes de las Federaciones analizadas⁽¹¹⁾.

4.5. Unidad de numeración

La unidad de numeración corresponde a la forma en que se va a medir un segmento determinado de acuerdo a una categoría dada⁽¹²⁾.

Las unidades de numeración utilizadas en esta investigación son:

4.5.1. Verificación y Medición de la Información

1. 11 artículos de prensa, de los cuales⁽¹³⁾:
 - 3 artículos que reflejan la posición de CONINDUSTRIA.
 - 2 artículos que reflejan la posición de CONSECOMERCIO.
 - 5 artículos que reflejan la posición de FEDECAMARAS.
 - 1 artículo que reflejan la posición de FEDEINDUSTRIA.

(11) Ver punto 2 de este capítulo. Pag. 161.

(12) GRAWITZ, Madeleine. Op. Cit. Pag. 173.

(13) No se encontró ningún artículo de prensa que reflejara la posición de FEDEAGRO Y FEDENAGA.

2. 30 preguntas contenidas en la entrevista, distribuidas de la siguiente manera:

- La categoría I contiene 7 preguntas.
- La categoría II contiene 3 preguntas.
- La categoría III contiene 3 preguntas.
- La categoría IV contiene 4 preguntas.
- La categoría V contiene 5 preguntas.
- La categoría VI contiene 5 preguntas.
- La categoría VII contiene 5 preguntas.

4.5. SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

4.6. Codificación y análisis de la información

La sistematización de la información se realizó de la siguiente manera: Primeramente se elaboraron los cuadros de análisis por categorías y sub-categorías específicas de cada una. Estos cuadros abarcan cada una de las unidades de análisis.

La información obtenida a través de las entrevistas y la contenida en la prensa, se codificó de acuerdo a las alternativas de repuestas, obteniéndose la posición de cada Federación con respecto a cada sub-categoría y categoría general.

Los cuadros fueron elaborados de tal manera, que refle-

jan en la forma más clara posible, cuál es la posición de cada organismos empresarial ante los diversos aspectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, facilitándose así el análisis parcial de la información. Posteriormente se procedió a hacer el análisis global-comparativo, estableciendo las posiciones convergentes y/o divergentes que se dieron entre las organizaciones empresariales, tomando como punto de partida los cuadros de análisis.

5. CLARIFICACION CONCEPTUAL

A continuación se presentan una serie de términos relacionados con la investigación que permitirán una mejor comprensión de la misma:

Accidentes de trabajo

Son todas las lesiones funcionales o corporales permanente o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobre-

venida en las mismas circunstancias⁽¹⁴⁾.

Burocracia

Clase social formada por los empleados públicos. Así, la influencia excesiva o abusiva que éstos, por su número, por su actuación ejercen en la Administración Pública y que represente un principio de las actividades privadas. El progresivo aumento del intervencionismo estatal lleva aparejados el aumento de los empleados, que frecuentemente solo se utilizan para perturbar la vida nacional, creando trámites innecesarios o redundantes o recargando el presupuesto de la nación sin ninguna utilidad. De allí el término "burocracia" se emplee generalmente de forma peyorativa⁽¹⁵⁾.

Comité

Conjunto de personas encargadas por una corporación o autoridad, para entender en algún asunto⁽¹⁶⁾.

(14) REPUBLICA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial No. 3850 Extraordinaria, 18 de julio de 1986.

(15) OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliarte. Argentina. Pag. 374.

(16) Ibidem. Pag. 137.

Comité de empresas

Organo de la misma en el cual actúan conjuntamente el jefe o representante de ella y los representantes elegidos por el personal, a fin de asociar a éste a la marcha de aquella⁽¹⁷⁾.

Condiciones de trabajo

Son las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realizan la ejecución de las tareas.

Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y a los factores externo, al medio ambiente de trabajo que tienen influencias sobre él⁽¹⁸⁾.

Desempleo

Situación que se produce siempre que los recursos no están siendo utilizados o no lo están siendo de una manera eficiente⁽¹⁹⁾.

(17) Ibidem.

(18) REPUBLICA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Op. Cit. Artículo 4. Pag. 3.

(19) SPENCER, M.H. "Economía Contemporánea". Editorial Reverté. España 1975. Pag. 107.

Empleador

Es lo mismo que patrón o patrono y como tal se entiende como: la persona física (aunque también cabe aplicarlos a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas⁽²⁰⁾.

Enfermedades profesionales

Son todas los estados patológicos resultantes del trabajo que efectúa el obrero o el medio en el cual se encuentra obligado a trabajar; y que provocan en el organismo una lesión o un trastorno funcional, permanente o temporal, pudiendo ser determinadas las dichas profesionales por agentes físicos, químicos o biológicos⁽²¹⁾.

Grupo de interés

Son grupos relativamente diferenciados y autónomos, organizados para la consecución de los intereses de sus miembros⁽²²⁾.

(20) OSORIO, Manuel. *Op. Cit.* Pag. 556.

(21) GARAY, Juan. "Legislación Laboral Práctica". 9na. Edición Actualizada. Caracas, 1985. Pag. 36.

(22) GIL YEPEZ, José A. "El Reto de los Elites". Edit. Tecnos. Colección Ciencias Sociales. Serie Sociología. Madrid, 1978. Pag. 20-21.

Grupo de presión

Son los grupos de intereses que tratan de influenciar las decisiones públicas para obtener decisiones favorables o evitar las desfavorables en la consecución de sus intereses⁽²³⁾.

Indeminización

Es el resarcimiento o la reparación de un daño o perjuicio a un tercero, la cosa con que se repara el referido daño y el hecho que representa la acción de resarcimiento, que en general es de carácter pecuniario⁽²⁴⁾.

En lo "civil", quien por su culpa o negligencia causa daño a otro está obligado a reparar el perjuicio causado, y aún no existiendo ni culpa ni negligencia, cuando conforme a la Ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hecho de la cosa de que es propietario o guardador. El perjuicio causado por el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o extracontractuales, se resuelve por el resarcimiento económico.

(23) Ibidem.

(24) Diccionario Enciclopédico Guillet. Tomo V. Edit. Argentina Aristides Guillet. Buenos Aires, 1974.

En lo "penal" el autor de un delito, además de responder criminalmente, responde civilmente por el daño material y moral causado a la víctima, a sus familiares o a un tercero. Como es natural, esa responsabilidad civil se traduce en el pago de la correspondiente "indemnización pecunaria".

En lo "laboral", todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las "indemnizaciones", unas veces determinadas concretamente por la Ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, despido injustificado, falta de preaviso⁽²⁵⁾.

Inversión

Es el gasto realizado por las empresas en bienes creadores de puesto de trabajo y productores de ingreso.

Consiste en reemplazamientos o adiciones al cúmulo de capital de un país, incluyendo su planta, equipo o inventarios, es decir, sus activos productivos no humanos⁽²⁶⁾.

(25) OSORIO, Manuel. Op. Cit. Pag. 374.

(26) SPENCER, M.H. Op. Cit. Pag. 107.

Medio ambiente de trabajo

Son los lugares, locales o sitios cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece la Ley.

También, las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Y los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos⁽²⁷⁾.

Nivel de desempleo

Es el cociente resultante de la relación entre la población desocupada y la población económicamente activa, expresado en términos porcentuales u otros. Puede ser "global" si se refiere a todas las actividades y "especí-

(27) REPUBLICA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Op. Cit. Artículo 5. Pag. 4.

fica", si se limita a un segmento o sector de las actividades o sujetos económicos⁽²⁸⁾.

Obligación

Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada como consecuencia, una sanción coactiva, es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada⁽²⁹⁾.

Opinión

Parecer de una persona o grupo social, acerca de una cuestión o un conjunto de ellas⁽³⁰⁾.

Pena de prisión

Es el nombre de una pena privativa de libertad, de duración y carácter variables de un país a otro⁽³¹⁾.

Representatividad

Es la sustitución de una persona, en cuyo nombre se actúa. Grupo o comisión que expone las pretensiones, in-

(28) CHI-YI, Chen. "Economía Laboral". Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. UCAB. Caracas, 1984. Pag. 117.

(29) OSORIO, Manuel. Op. Cit. Pag. 496.

(30) Ibidem. Pag. 515.

(31) Ibidem. Pag. 609.

tereses, quejas o sentimientos de una colectividad, organizada o no⁽³²⁾.

Responsabilidad

Es la deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otro, a consecuencia de delito, de una culpa o de otra causa real. No es lo mismo que obligación, pues se trata de dos cosas distintas y bien diferenciadas, prevaleciendo en la doctrina el criterio de que en la obligación se ofrecen dos elementos que son, por una parte, la "deuda" considerada como "deber" y por la otra, la "responsabilidad"⁽³³⁾.

Responsabilidad civil

La que lleva consigo el resarcimiento de los daños causado y de los perjuicios ponderados por uno mismo o por terceros, por el que debe responderse⁽³⁴⁾.

Responsabilidad laboral

Consagrada en la teoría del "riesgo profesional", según la cual se hace recaer sobre el patrono la responsabilidad del "accidente de trabajo" sufrido por el trabajador

(32) OSORIO, Manuel. Op. Cit. Pag. 664.

(33) Ibidem. Pag. 672.

(34) Ibidem. Pag. 674.

en el ejercicio de sus labores o con ocasión de las mismas; y ello con entera independencia de que el "accidente" se hubiera producido por la culpa ni negligencia del patrono, el cual queda obligado a resarcir a la víctima (o a sus derecho habientes) del daño en su capacidad laboral⁽³⁵⁾.

Responsabilidad penal

La aneja un acto u omisión penado por la Ley y realizado por persona imputable, culpable o carente de excusa voluntaria. Se traduce en la aplicación de una pena⁽³⁶⁾.

Sanción

Es la consecuencia jurídica desfavorable que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado.

Es la pena o castigo que la ley prevé para su aplicación a quienes incurran o hayan incurrido en una infracción punible⁽³⁷⁾.

(35) OSORIO, Manuel. Op. Cit. Pag. 672.

(36) Ibidem. Pag. 674.

(37) Ibidem. Pag. 688.

Trabajador

Son trabajadores las personas que realizan trabajos de cualquier clase por cuenta ajena y bajo la dependencia de otro. La prestación de sus servicios debe ser remunerada (38).

(38) GARAY, Juan. Op. Cit. Pag. 67.

LA CIENCIA DE CARLOS

A continuación se exponen los resultados de la investigación realizada en los últimos años de la vida de los autores de esta obra, en relación con la categoría de "ciencia" y sus diferentes aspectos de desarrollo.

Este capítulo contiene la siguiente información: los resultados de la investigación, los datos de la vida de los autores, los datos de la investigación, los datos de la investigación, los datos de la investigación.

CAPITULO V

ANALISIS DE LA INFORMACION

1. CUADROS DE ANALISIS

A continuación se exponen los cuadros de análisis a través de las cuales se presenta la información por cada categoría general y sub-categoría específica de análisis.

Cada cuadro contiene la opinión emitida por las diferentes federaciones, ante los diversos aspectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

CUADRO I-1

CATEGORIA I: Posición ante los contenidos y objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

SUB-CATEGORIA: Posición ante la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

UNIDAD DE ANALISIS DIMENSIONES

CON INDUSTRIA	Desacuerdo	Señala que la Ley se aprobó de forma inconsulta, acelerada y breve en cuestión de una semana y media. No hubo posibilidad ni voluntad de discutir o modificar lo que se había escrito. Se produjo una aprobación acelerada sin dar tiempo a una mayor participación del empresariado.
CON SECOMERCIO	Desacuerdo	Señala que la Ley se aprobó en forma sorpresiva y sin la debida consulta del sector empresarial. Se opone al hecho de que la Ley establece una serie de sanciones de orden penal.
FEDEAGRO	Acuerdo	Considera que en la medida en que el trabajador esté en buenas condiciones la productividad aumenta. Señala que cualquier Ley que tienda a mejorar las condiciones laborales de alguna manera, tiene que ser de utilidad.
FEDECAMARAS	Desacuerdo	Considera que se aprobó de forma precipitada. Señala que la Ley contiene vicios, aumenta la burocracia y en general crea desconfianza y estimula a los conflictos laborales.

CUADRO I-2

SUB-CATEGORIA: Posición ante el carácter innovador de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	No es novedosa	Considera que no tiene nada en particular de novedoso, sencillamente que es un articulado que en cuanto a la forma, debe tener esa característica para luego ser reglamentado.
CONSECOMERCIO	Es novedoso. Regulará de manera más específica.	Considera que es novedosa por el hecho de separar las disposiciones de otros textos legales y conformarlas en uno solo. Señala que así, regulará de manera específica.
FEDEAGRO	No regula de manera más específica	Considera que conduce a confundir unas cosas con otras ya que se trata en ella elementos o situaciones a través de sus disposiciones, que varían entre los diferentes sectores económicos del país.
FEDECAMARAS	No es novedoso. No regula de manera específica.	Considera que la Ley se mantiene igual que otros textos que regulan sobre la materia. Señala que la Ley es ambigua, imprecisa, general, a veces inentendible y de difícil aplicación.
FEDEINDUSTRIA	Es novedosa. No regulará de manera más específica.	Considera que toma en cuenta una serie de factores integrales que tienen que ver precisamente con la salud y bienestar de los trabajadores. Señala que no regula de manera más específica. Se vuelve contradictoria.

Continuación Cuadro I-2

FEDENAGA	No es novedosa. Regulará de manera más específica.	Señala que en esta Ley se establecen algunas disposiciones que ya se encontraban en la Ley del Trabajo, lo único es que están de forma ampliada y detallada. Puede regular de manera más específica, porque ya el legislador puede dirigirse directamente a esta Ley, cuando se presente un problema de seguridad laboral.
----------	--	--

CUADRO I-3

SUB-CATEGORIA: Posición ante los nuevos conceptos que maneja la Ley: accidentes de trabajo, condiciones de trabajo, empleador, enfermedad profesional y medio ambiente de trabajo.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	No hace alusión	
CONSECOMERCIO	No hace operativo el manejo de la Ley	Considera que los nuevos conceptos están definidos en forma extensiva con lo cual se presta a discrecionalidad a la hora de interpretar un hecho. Esto no es conveniente en unas relaciones, en donde deben estar más claramente determinadas esas definiciones.
FEDEAGRO	Si hace operativo el manejo de la Ley.	Considera que cualquier término, circunstancia o situación que se define, cabe esperar que tienda a hacer más operativo el manejo de la Ley.
FEDECAMARAS	No hace operativo el manejo de la Ley.	Considera que ya existían normas en la Ley del Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Señala la redacción defectuosa de la Ley.
FEDEINDUSTRIA	No hace operativo el manejo de la Ley.	Considera que no es la definición de nuevos conceptos lo que hace más operativo el manejo de una Ley, sino su reglamento. A nivel de aplicación, hay términos que se prestan a interpretaciones o manejos que pueden no ser los más correctos.
PEDENAGA	Si hace operativo el manejo de la Ley.	Considera que al ser conceptos más específicos dan mayor exactitud al aplicar la Ley y hacen más fácil su uso y manejo.

CUADRO 1-5

SUB-CATEGORIA: Posición ante el objetivo fundamental de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	Cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales.	Considera que es un planteamiento de disposiciones generales, aparentemente si se cubre el conjunto de necesidades de los trabajadores.
CONSECOMERCIO	Cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales.	Considera que el objetivo es bastante amplio y bueno. Hay una disposición del empresariado de velar por la protección del trabajador a través de disposiciones o normas que se acogieran a una valoración del individuo como eje de la actividad productiva.
FEDEAGRO	No cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales.	Señala que lo primero que hay que hacer es definir cuáles son las necesidades del trabajador en materia de prevención, salud y seguridad laborales. Ver si se necesita una Ley para esto y qué tipo de Ley, pues con esta Ley no se cumplen los objetivos ni las necesidades, porque es muy sesgado, muy difícil de hacerlo operativo.
FEDECAMARAS	No hace alusión	

Continuación Cuadro 1-5

FEDEINDUSTRIA	No cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales.	Considera que lo que se plantea en este objetivo es muy genérico. La Ley no toma en cuenta las dimensiones sociales de la pequeña y mediana industria y de la artesanía, por lo tanto su objetivo se hace inalcanzable en esta área de actividad económica.
FEDENAGA	Cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales.	Considera que se cubren todas las expectativas de problemas que pudieran tener los trabajadores en el medio de trabajo. Cubre el objetivo.

CUADRO II-1

CATEGORIA II: Posición ante las responsabilidades que debe asignar la Ley a los sujetos de la relación de trabajo.

SUB-CATEGORIA: Posición ante la responsabilidad que le asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes.

UNIDAD DE ANALISIS DIMENSIONES

CÓNINDUSTRIA	Desacuerdo	Señala que al ser el empresario responsable de garantizar todos los elementos de saneamiento básico y toda la protección a la seguridad y vida de los trabajadores contra todos los riesgos del trabajo, se le presume responsable de las lesiones y muertes de los trabajadores.
CONSECOMERCIO	Desacuerdo	Señala que es inadecuado el nivel de responsabilidad que se le asigna al empleador. El empleador conoce claramente sus responsabilidades y como tal siempre responde ante los trabajadores en caso de cualquier contingencia.
FEDEAGRO	Desacuerdo	Señala que hace responsable al empleador de una serie de situaciones, que por la misma naturaleza de la actividad agraria, no dependen de él, y que en un momento pueden causarle lesiones o la muerte al trabajador.
FEDECAMARAS	Desacuerdo	Se opone a asumir la responsabilidad que le confiere la Ley a los empleadores, pues se excede en la creación de penas y sanciones que son muy elevadas.
FEDEINDUSTRIA	De acuerdo	Considera que el empleador debe ser responsable, que la responsabilidad es de todos, del trabajador, del Estado.

Continuación Cuadro II-1

FEDENAGA	De acuerdo	Considera que es responsabilidad de los patronos, subsidiarios o agentes. Señala que la primera responsabilidad debe partir del patrono.
FEDERACION	De acuerdo	Considera que la ley es responsable de las responsabilidades que recaen sobre los trabajadores.
FEDERACION	De acuerdo	Opina que la responsabilidad debe ser compartida entre patronos, sindicatos, tanto para regularlos como para velar por sus intereses que es responsabilidad de los sindicatos.
FEDERACION	De acuerdo	Considera que la responsabilidad debe ser compartida entre los sindicatos de forma más específica a los sindicatos, el patrono y el agente de esta ley, pero tiene el primer nivel de responsabilidad.
FEDERACION	De acuerdo	Considera que los sindicatos deben ser los responsables de velar por los intereses de los trabajadores en el cumplimiento de la ley.
FEDERACION	De acuerdo	Considera que el patrono debe tener una responsabilidad más amplia, por ser el responsable de contratar a los trabajadores, de velar por la protección, proporcionar el pago de los salarios.
FEDERACION	De acuerdo	Opina que los sindicatos, representantes de los trabajadores, los patronos, los agentes de esta ley, deben tener una responsabilidad compartida en el cumplimiento de la ley.

CUADRO II-2

SUB-CATEGORIA: Posición ante la responsabilidad que debe asignar la Ley a los trabajadores.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	De acuerdo	Objeta que la Ley no establezca responsabilidades específicas a los trabajadores.
CONSECOMERCIO	De acuerdo	Opina que la responsabilidad debe ser establecida en forma bilateral, compartida tanto para empleadores como trabajadores. Considera que la responsabilidad debe ser compartida.
FEDEAGRO	De acuerdo	Considera que la responsabilidad debe ser compartida. Deben ser asignadas de forma más específica a los trabajadores. El trabajador como objeto de esta Ley, debe tener algún tipo de responsabilidad.
FEDECAMARAS	De acuerdo	Considera que deben incorporarse más a los trabajadores y a sus representantes en la responsabilidad sobre la seguridad en las empresas.
FEDEINDUSTRIA	De acuerdo	Considera que el trabajador debe tener una responsabilidad básica. Hay que incorporar al trabajador en la vigilancia, que colabore con la protección, precaución. El trabajador debe participar.
FEDENAGA	De acuerdo	Señala que debe asignarle responsabilidades más específicas a los trabajadores, incluirlos dentro de la responsabilidad que tienen de hacer cumplir esta Ley. Señala que hay que establecer sanciones a los trabajadores, porque también es responsabilidad de ellos.

CUADRO II-3

SUB-CATEGORIA: Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Estado.

UNIDAD DE ANÁLISIS DIMENSIONES

CONINDUSTRIA	De acuerdo	Está de acuerdo con que al Estado se le asignen responsabilidades, pero sin perjudicar al empresario. El Estado como empleador debe tener las mismas responsabilidades que cualquier empleador, no hay por qué hacer discriminaciones.
CONSECOMERCIO	De acuerdo	Considera que la Ley no establece realmente responsabilidades al Estado. Tiene tan solo una función de supervisión de que se cumplan las condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo. La Ley debe incluir al Estado en el aspecto de la responsabilidad.
FEDEAGRO	De acuerdo	Señala que el estado está en la obligación de velar por la seguridad laboral de todo el mundo. Todos los ciudadanos merecen que el Estado legisle para nuestra protección. Considera que esto es Constitución Nacional.
FEDECAMARAS	De acuerdo	Señala que el Estado debe ser responsable ante los trabajadores en la aplicación de esta Ley. Igualmente que se debe hacer responsables también a los patronos públicos. Así mismo que el Estado debe velar por la seguridad de todos los ciudadanos a través del mejoramiento del nivel de vida y las condiciones del medio ambiente.

Continuación Cuadro II-3

FEDEINDUSTRIA	De acuerdo	Considera que el Estado tiene una responsabilidad básica que es, la de que se apliquen instrumentos necesarios que garanticen la salud del venezolano. El Estado debe ser responsable en aspectos tales como la eficiente prestación de los servicios públicos (agua, luz, aseo, etc.)
FEDENAGA	De acuerdo	Considera que el Estado debe ser responsable en esta materia. Esto está contemplado en la Constitución Nacional. El Estado como máximo empleador debe cumplir a pie de la letra todas las leyes que ha dictado.
FEDERACION	De acuerdo	Considera que las obligaciones son claras, que se refieren a las cosas en los planes y debe ser cumplidas.
FEDERACION	De acuerdo	Considera que las obligaciones son implícitas de la parte del Estado en relación con las actividades de desarrollo de los establecimientos de producción y distribución.
FEDERACION	De acuerdo	De acuerdo que las obligaciones que establece la ley pública son claras.
FEDERACION	De acuerdo	Se puede considerar la producción, distribución y el servicio público en la medida en que el Estado es responsable del servicio público, el Estado es responsable de los recursos que se destinan a la producción de los servicios, entre otros.
FEDERACION	De acuerdo	Considera que las obligaciones son muy claras y que el Estado es responsable de las actividades de producción y distribución de los servicios públicos.

CUADRO III-1

CATEGORIA III: Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores y trabajadores.

SUB-CATEGORIA: Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	De acuerdo	En términos generales está de acuerdo con las obligaciones a excepción de tener que "denunciar" las enfermedades y accidentes de trabajo, así como la creación de los servicios médicos en las empresas.
CONCOMERCIO	De acuerdo	
CONSECOMERCIO	De acuerdo	Considera que las obligaciones son adecuadas. Son obligaciones a las cuales se les puede y debe dar cumplimiento.
FEDEAGRO	Desacuerdo	Considera que las obligaciones son imposibles de cumplir, mientras no existan las estructuras de organización lo suficientemente estables y funcionando.
FEDECAMARAS	Desacuerdo	Considera que las obligaciones que establece la Ley a patrón, son excesivas.
FEDEINDUSTRIA	Desacuerdo	Se puede garantizar la prevención, seguridad y el bienestar, pero no la salud. No está de acuerdo con la creación del servicio médico, el hecho de denunciar al Instituto los accidentes y enfermedades, ni con la fijación de carteles, entre otros.
FEDENAGA	Desacuerdo	Considera que las obligaciones son muy exageradas, extensivas. Las obligaciones deberán estar más bien descritas en los contratos colectivos.

CUADRO III-2

SUB-CATEGORIA: Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CON INDUSTRIA	De acuerdo	Señala que la Ley obliga a los trabajadores a utilizar los instrumentos de seguridad personal y a ser vigilantes de la seguridad en general.
CON SECOMERCIO	De acuerdo	Considera que las obligaciones son un listado de deberes de sentido común.
PEDEAGRO	Desacuerdo	Señala que a través de las obligaciones se están pidiendo cosas, que dadas las características del trabajador agrario, se hacen imposibles de cumplir. Opina que se pueden prestar a manipulaciones. Puede llegar a la paralización de las empresas.
DECAMARAS	Desacuerdo	Considera que las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores son insuficientes.
E INDUSTRIA	Desacuerdo	Considera que hay obligaciones que se prestan a abusos por parte del trabajador. Deben de buscarse otros instrumentos como la contratación colectiva.
JAGA	De acuerdo	Considera que establece las obligaciones de forma amplia y completa.

CUADRO IV-1

CATEGORIA IV: Posición ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

SUB-CATEGORIA: Posición ante la creación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	Desacuerdo	Opina que la creación de estos organismos es excesiva, porque crea toda una parafrenalia con todo un papeleo que origina una ineficiencia social terrible.
CONSECOMERCIO	De acuerdo	Señala que la conformación de estos organismos, mantienen la estructura de la Ley. Son órganos más que todo asesores.
FEDEAGRO	Desacuerdo	Considera que en el país lo que sobran son comisiones, comités y "grupitos de gente" que intenta resolver cosas, sentados tras un escritorio y no resuelven absolutamente nada.
FEDECAMARAS	Desacuerdo	Señala que la Ley crea organismos estatales para interferir en la actividad económica. Considera que aumenta la burocracia y el gasto, además que frena la productividad. Señala que el Instituto es un organismo multifacético y que no se ha determinado a que Ministerio estará adscrito. Asimismo que a través de Los Comité de Higiene y Seguridad se crea un nuevo tipo de inamovilidad.

Continuación Cuadro IV-1

CUADRO IV-2

FEDEINDUSTRIA	Desacuerdo	Estima que antes de crear los organismos deben verse hasta donde van a llegar sus funciones y quienes van a participar en ellos. Considera que son suficientes con el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Sanidad.
FEDENAGA	Desacuerdo	Señala que esto es "burocracia". Los delegados sindicales de las plantas junto con el patrono, son los llamados a resolver los problemas de higiene y seguridad industrial en las plantas. Basta con la Ley, con los Tribunales del Trabajo o el Ministerio del Trabajo.
CAMBIO	Desacuerdo	Se refiere a la representación del sector empresarial en dichos organismos. Señala que no debe haber una representación directa en los organismos, sino que debe haber un sistema de coordinación con los organismos de los otros sectores, lo cual es más complejo.
FEDERAC	Desacuerdo	Considera que con esto se va a crear un organismo más burocrático, que se va a sumar al sistema de coordinación con los organismos de los otros sectores, lo cual es más complejo.
FEDERAC	Desacuerdo	Señala que el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad Industrial no es representativo de los sectores de la industria, sino que es un organismo burocrático que se va a sumar al sistema de coordinación con los organismos de los otros sectores, lo cual es más complejo.

CUADRO IV-2

SUB-CATEGORIA: Posición ante la composición y representación de los diferentes sectores en los organismos que establece la Ley.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CON INDUSTRIA	Desacuerdo	Considera que los delegados sindicales son suficiente representación, para discutir sobre esta materia. La cantidad de representantes en esos organismos va a originar toda una infraestructura burocrática. No hay representación empresarial.
CON SECOMERCIO	Desacuerdo	En cuanto a la representación del sector empresarial en dichos organismos, se señala que en todo organismo o institución donde el gobierno haya decidido que esté el CTV, debe estar presente FEDECAMARAS como representación del sector empresarial, la cual no está incluida.
FEDEAGRO	Desacuerdo	Considera que con esto se va a crear una nueva clase de gerencial, que se da a sí misma el derecho de representar a cualquier grupo, sin conocerlo. Se trató de complacer a mucha gente y que nadie quedara afuera.
FEDECAMARAS	Desacuerdo	Señala que en el Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales no hay representación del Sector Empresarial y en el Instituto, solo hay un representante por los empleadores con lo cual no habría pluralidad. Hay otros sectores importantes que no están representados. Señala que en los Comités no debe haber un Técnico en Higiene y Seguridad Industrial.

Continuación Cuadro IV-2

FEDEINDUSTRIA	Desacuerdo	Considera que esos organismos deben anexar otras instituciones u organismos. Señala que FEDEINDUSTRIA no tiene ninguna participación en esos organismos, tampoco hay participación de FEDEAGRO ni de FEDECAMARAS.
FEDENAGA	Desacuerdo	Se pronuncia en contra de la creación, constitución y funcionamiento de estos organismos. Considera imposible reunir a todos los miembros de esos organismos, nunca habrá quorum, y al ser ad honorem, menos van a ir. No hay representación del sector patronal. Debiera ser tripartito.
CONCORDIA	Se infirma desde el punto de vista de las disposiciones legales.	Considera que el contenido principal de esta ley es de carácter y de disposiciones sobre otras leyes, por tanto no se aplica al punto que se trata.
FEDENORO	Infirma desde el punto de vista de las disposiciones legales.	Considera que tal vez con la ley del Seguro Social y la ley del Trabajo, existen disposiciones suficientes en los artículos.
FEDECAMARAS	Infirma desde el punto de vista de las disposiciones legales.	Señala que además con la ley del Seguro Social, la ley del Trabajo, el Código Penal, ley del Matrimonio y otras disposiciones constitucionales.
FEDEINDUSTRIA	Infirma desde el punto de vista de las disposiciones legales.	Considera que la ley número 16 expedida por el legislativo con fecha 15 de mayo de 1954, señala que se crea un organismo para el estudio de los problemas que se relacionan con el sector industrial.
FEDENORO	Infirma desde el punto de vista de las disposiciones legales.	Señala que además con la ley del Seguro Social, la ley del Trabajo y el Código Penal.

CUADRO V-1.

CATEGORIA V: Posición ante el aspecto jurídico-legal de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

SUB-CATEGORIA: Posición ante la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	Infringe áreas de otras disposiciones legales.	Señala que la Ley colida con disposiciones establecidas en la Ley del Trabajo, la Ley del Seguro Social y el Código Penal en el aspecto de las sanciones penales.
CONSECOMERCIO	No infringe áreas de otras disposiciones legales.	Considera que el carácter orgánico de esta Ley le da primacia a sus disposiciones sobre otras leyes, por tanto no las afecta ni colida con otras.
FEDEAGRO	Infringe áreas de otras disposiciones legales.	Considera que colida con la Ley del Seguro Social y la Ley del Trabajo, creando un paralelismo innecesario entre ellas.
FEDECAMARAS	Infringe áreas de otras disposiciones legales.	Señala que colida con la Ley del Seguro Social, la Ley del Trabajo, el Código Penal, Ley del Ambiente y diversas ordenanzas municipales.
FEDEINDUSTRIA	Infringe áreas de otras disposiciones legales.	Considera que la Ley colida en aspectos muy importantes con el Código Penal. Señala que se crea un delito nuevo. Opina que con las leyes que hay ya es suficiente.
FEDENAGA	Infringe áreas de otras disposiciones legales.	Señala que colida con la Ley del Seguro Social, la Ley del Trabajo y el Código Penal.

CUADRO V-2

SUB-CATEGORIA: Posición ante el carácter "orgánico" de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

UNIDAD DE ANALISIS DIMENSIONES

CON INDUSTRIA	Desacuerdo	Señala que una ley específica no debería ser orgánica. Asimismo, considera que orgánica debe ser la Ley del Trabajo que es la Ley cúpula en materia laboral. Hay hipertrofia de conceptos de llamar "orgánica" cualquier ley que se dicte.
CON SECOMERCIO	Desacuerdo	Señala que el carácter orgánico es muy amplio para esta ley. Jerarquiza de una forma elevada y sin necesidad la higiene y seguridad de los trabajadores.
FEDEAGRO	No hace alusión	
FEDECAMARAS	Desacuerdo	Señala que privaría sobre otras leyes. Igualmente opina que se le debió dar el carácter de Ley especial. Por otra parte, debido a su carácter orgánico, puede crear nuevos organismos estatales lo cual se considera inconveniente.
FEDEINDUSTRIA	No hace alusión	
FEDENAGA	Desacuerdo	Indica que no se puede poner esta ley al nivel de la Ley del Trabajo. Debe ser un complemento de ésta. Es innecesaria una Ley orgánica sobre esta materia.

CUADRO VI-1

CATEGORIA VI: Posición ante las sanciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

SUB-CATEGORIA: Posición ante las sanciones penales, indemnizaciones a pagar, multas, cierre temporal o definitivo de las empresas y suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa.

UNIDAD DE ANALISIS DIMENSIONES

CONINDUSTRIA	Desacuerdo	Considera inconvenientes tanto las sanciones pecuniarias: indemnizaciones y multas como las sanciones penales. Señala que la Ley tiene un carácter punitivo al establecer sanciones penales contra los empresarios con lo cual, se le estaría tratando como si fuera un delincuente.
CONSECOMERCIO	Desacuerdo	Considera desproporcionadas e injustas, tanto las indemnizaciones como las sanciones penales que establece la Ley. Indica que el cierre de las empresas afecta tanto a empresarios como a trabajadores. Las penas corporales son muy severas. Considera la Ley como un instrumento de carácter punitivo.
FEDEAGRO	Desacuerdo	Está en total desacuerdo con todas las sanciones que establece la Ley. Considera que le dan un marcado carácter punitivo a la misma. Recomienda la eliminación de las sanciones de privación de la libertad. Considera que el cierre de las empresas representa grandes pérdidas para las empresas y no favorece a los trabajadores. Considera que las indemnizaciones deben calcularse sobre el salario base y de acuerdo al tiempo de servicio.

Continuación Cuadro VI-1

FEDECAMARAS	Desacuerdo	Considera que las exageradas penas le dan un carácter punitivo a la Ley. Las acciones del Instituto son nocivas para las empresas porque paralizarían la producción.
FEDEINDUSTRIA	Desacuerdo	Consideran como un grave error las acciones del Instituto, porque afectan tanto al pequeño industrial, como al trabajador. Desaprueba las sanciones penales porque considera que no se puede castigar a un empresario como si fuera un delincuente.
FEDENAGA	Desacuerdo	Señala que la interpretación de la Ley va a estar en manos de unos tribunales que dejan mucho que desear. Considera que esto va a traer problemas de orden social. Representa graves problemas para la pequeña y mediana industria, porque están más sujetas a extorsión por parte del sindicato.

CUADRO VI-2

SUB-CATEGORIA: Posición ante los atenuantes que establece la Ley para exonerar a los empleadores de toda responsabilidad ante los accidentes de trabajo.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CCN INDUSTRIA	Desacuerdo	Considera que los atenuantes, las condiciones penales son tan solo los detalles del juicio. Señala que el corrupto sistema judicial venezolano no le garantiza la seguridad a un empresario frente a la amenaza de algunos abogados o jueces que convertirán esto en una "matraca". Señala la situación desventajosa de la pequeña y mediana industria, la cual carece de recursos para su defensa.
CCN SECOMERCIO	Desacuerdo	Considera que esos atenuantes son excepciones universales que aparecen en cualquier texto legal, que no traen nada nuevo. Señala que los atenuantes son insuficientes, por lo que deberían ser ampliados.
FEDEAGRO	De acuerdo con reservas	Considera razonables los atenuantes. Hace objeciones con respecto a quien decide sobre esos atenuantes, pues se supone que eso lo decide el Comité Local, en el cual el sector empresarial no tiene la menor participación.
FEDECAMARAS	Desacuerdo	Considera insuficientes los atenuantes que establece la Ley para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante las contingencias que se sucediesen.

Continuación Cuadro VI-2

FEDEINDUSTRIA	Desacuerdo	Señala que no se le puede exigir responsabilidad penal a quien no la tiene, según el derecho común. Considera que este tipo de decisiones afectan a la pequeña y mediana industria y a los artesanos, en forma directa y desmedida con los consiguientes efectos indeseables.
FEDENAGA	Desacuerdo	Opina que los atenuantes se hacen insuficientes, desde el punto de vista de que ningún obrero va a provocar el mismo un accidente que le va a costar la vida, que lejos de beneficiarlo, lo que va es a perjudicarlo.

CUADRO VII-1

CATEGORIA VII: Posición ante los efectos económicos y sociales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

SUB-CATEGORIA: Posición ante la influencia de la Ley sobre la burocracia.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	Aumentará	Estima que uno de los problemas que va a traer la Ley, es que va a crear todo un organismo burocrático para controlarla, el cual desde el punto de vista presupuestario y de los procedimientos, va a convertirse en una infraestructura supervisoria sobre las empresas, que no tiene proporción, pues implican crear un organismo en cada Estado, con mucho personal, supervisores, inspectores, etc. Conlleva a la duplicidad de funciones.
CONSECOMERCIO	Aumentará	Considera que aumentará la burocracia con la puesta en marcha de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo.
FEDEAGRO	Aumentará	Considera que aumenta la burocracia porque la Ley establece la creación de una serie de organismos, lo cual implica contratar un personal que va a convertirse en burocratas, los cuales van a tomar decisiones tras un escritorio, retardando así todos los procesos.
FEDECAMARAS	Aumentará	Considera que con esta Ley se creará más burocracia, más permisología y menos productividad. Ahora, las autorizaciones que tengan que ver con la actividad productiva van a depender de un burócrata.

Continuación Cuadro VII-1

PEDEINDUSTRIA	Aumentará	Considera que aumenta la burocracia, porque implica tener un personal administrativo lo cual va a traducirse en una serie de erogaciones. Los organismos que pretenden crear la Ley pueden chocar con otros.
PEDENAGA	Aumentará	Considera que con la creación de los organismos que establece la Ley, va a aumentar la burocracia y el gasto público.

CUADRO VII-2

SUB-CATEGORIA: Posición ante el aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empresas.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	Obstaculiza la operatividad de las empresas.	Considera que al establecer requisitos previos se traban los procesos. Asimismo, que al tener que someter todo proyecto de remodelación a la aprobación del Instituto se estaría perdiendo tiempo y dinero. Esta nueva permisología es contraria a la tendencia que busca el país de eliminarla.
CONSECOMERCIO	Obstaculiza la operatividad de las empresas.	Indica que todo lo relacionado a permisos implica ineficiencia y tardanza, lo cual interrumpe la fluidez del proceso productivo. La Ley se convierte en un obstáculo para el proceso productivo.
FEDEAGRO	Obstaculiza la operatividad de las empresas.	Considera que se crea un proceso de permisería innecesario, que incide sobre la actividad empresarial.
FEDECAMARAS	Obstaculiza la operatividad de las empresas.	Considera que la permisología crea cargas adicionales para la empresa privada.
FEDEINDUSTRIA	Obstaculiza la operatividad de las empresas.	Opina que el empresario se va a encontrar con un sin fin de permisos que crean más trabas para la actividad empresarial y que además el incremento de la permisología hace imposible la creación de nuevas empresas.

Continuación Cuadro VII-2

<p>FEDENAGA</p>	<p>Obstaculiza la operatividad de las empresas.</p>	<p>Señala que a través de las permisologías se obstaculiza la operatividad de las empresas, porque se les exige requisitos que en muchos casos las empresas no están en capacidad de cumplir.</p>
-----------------	---	---

CUADRO VII-4

SUB-CATEGORIA: Posición ante la influencia de la Ley en el nivel de desempleo.

UNIDAD DE ANALISIS	DIMENSIONES	
CONINDUSTRIA	Aumentará el nivel de desempleo.	Considera que con la aplicación de esta Ley aumentará el nivel de desempleo. Por un lado, disminuirá la creación de nuevos puestos de trabajo; y por el otro de cerrar una empresa quedaría mucha gente desempleada.
CONSECOMERCIO	Aumentará el nivel de desempleo.	Se apunta que al verse afectada la inversión privada, se cierran las posibilidades de generar nuevos empleos.
FEDEAGRO	Aumentará el nivel de desempleo.	Señala que al momento de contratar, cualquier individuo que aumente las posibilidades de riesgo no sería apto, por lo que una gran masa trabajadora que no tiene la preparación necesaria quedaría sin empleo.
FEDECAMARAS	Aumentará el nivel de desempleo.	Señala que la Ley podría incidir en la generación de empleos, por cuanto establece una serie de obstáculos para la empresa privada.
FEDEINDUSTRIA	Aumentará el nivel de desempleo.	Señala que los empleadores disminuirán sus ofertas de empleo, afectando también a los aprendices.
FEDENAGA	Se mantendrá igual el nivel de desempleos.	Considera que ni aumenta ni disminuye el desempleo, que en todo caso variarán los mecanismos de contratación, con mayor tendencia a utilizar sub-contratistas en vez del empleo directo.

2. ANALISIS PARCIAL

A partir del análisis parcial de la información, se determinó la posición de cada organismo representativo de los distintos sectores económicos, con respecto al tópicico de estudio.

2.1. ANALISIS DE LA POSICION DE CONINDUSTRIA

A continuación se presenta la posición del máximo organismo representante del sector industrial, con respecto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

I. Posición ante los contenidos y objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la creación de la Ley: En cuanto a la creación de la Ley, CONINDUSTRIA está en desacuerdo. Considera que la misma fue aprobada en forma inconsulta, acelerada y breve. En este sentido, señala el economista Gerardo Lucas Salgado, ex-presidente de CONINDUSTRIA, esta Ley fue presentada hace unos 8 o 9 años ante el Congreso de la República, tiempo durante el

cual permaneció engavetada, como muchas otras, enterradas y olvidadas, y luego fue aprobada en términos de una semana y media otorgándosele el calificativo de urgente⁽¹⁾.

Asimismo indicó que la aprobación de esta Ley fue producto de un acuerdo CTV - Ejecutivo, como contrapartida a la aprobación de una Ley que iba a favorecer al sector empresarial, como lo era la Ley del FOCOCAM. Debido a esto, la decisión de aprobar la Ley se hizo irrevocable y no hubo ninguna posibilidad ni voluntad de discutir o modificar lo que allí estaba escrito.

Prueba de este es que a pesar de que el sector privado había elevado un conjunto de observaciones al Senado, éstas no tuvieron ninguna acogida; por el contrario, se produjo una aprobación acelerada, sin dar tiempo a una mayor participación del empresariado⁽²⁾.

Este sector empresarial consideró, que lo más grave del asunto fue que dada la celeridad con que se aprobó la Ley, la mayoría de los Diputados y Senadores ni siquiera se habían leído el texto de la Ley. Este parece ser sólo

(1) Entrevista realizada a Gerardo Lucas Salgado. Ex-Presidente de CONINDUSTRIA, el 20 de agosto de 1987.

(2) El Diario de Caracas. "La Industria desapruaba la nueva Ley del Trabajo". Viernes 04-07-86. Pág. 22.

un ejemplo de las muchas situaciones que a diario se suceden en el Congreso, lo cual demuestra la poca capacidad de actuación que tienen estos individuos frente a los problemas del país.

2. Posición ante el carácter innovador de la Ley:

Para CONINDUSTRIA, esta Ley no tiene nada de novedoso. Señala que, el hecho de que esta Ley reúna en un solo texto legal todo lo referentes a la materia que intenta regular, no le da un carácter novedoso y que, sencillamente, es un articulado más que, en cuanto a la forma, debe tener este tipo de características para luego poder ser reglamentada.

3. Posición ante los nuevos conceptos que maneja la

Ley: En relación a su posición sobre los nuevos conceptos que maneja la Ley sobre accidentes de trabajo, medio ambiente de trabajo, condiciones de trabajo y enfermedad profesional, CONINDUSTRIA no se pronunció.

4. Posición ante los aportes que pudiera representar

la Ley: CONINDUSTRIA considera que esta Ley no representa un avance con respecto a otras disposiciones sobre la materia, sino que, por el contrario, es un grave retroceso.

Plantea que un avance en un país, son aquellas cuestiones que organicen las relaciones laborales y, aunque en un momento determinado puedan constreñir o perjudicar en algún grado los intereses de un sector, siempre lleven a que el conjunto funcione en forma más armónica evitando que se creen problemas constantes y permanentes entre las partes que tienen una relación⁽³⁾.

Desde esta perspectiva, sostiene CONINDUSTRIA, que esta ley va a crear problemas entre empleadores y trabajadores. A tal efecto se señala que la intención de quienes la promovieron fue la de perjudicar al empresario, actitud que se nota claramente en el articulado de la misma, el cual fue cambiado en una semana. Esto se observa al estudiar el proyecto del Ley anterior a este y compararlo con la última versión⁽⁴⁾; un ejemplo claro es que las penas que se establecieron son superiores y peores a las encontradas en las leyes penales.

Cuando se tiene un conjunto que puede tener avances,

(3) Opinión expresada por Gerardo Lucas Salgado en la entrevista realizada. Citado anteriormente.

(4) Se refiere al primer proyecto que se introdujo en el Congreso: "AnteProyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo" y al proyecto final que dió origen a la Ley. Véase el Capítulo II de este trabajo.

pero que tiene vicios como éste, al final lo que quedan son los aspectos conflictivos.

Un instrumento legal de este tipo que tenga esas características, no puede beneficiar a la sociedad y, por lo tanto, no puede ser considerado como un avance ni un aporte a la misma.

5. Posición ante el objetivo fundamental de la Ley:

En relación al objetivo fundamental que plantea la Ley en su artículo 1ro. CONINDUSTRIA opina que si se estarían cubriendo las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laboral, ya que es un planteamiento de disposición general.

II. Posición ante la responsabilidad que debe asignar la ley a los sujetos de la relación de trabajo

1. Posición ante la responsabilidad que asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes: Sostiene CONINDUSTRIA, que tal como está planteada la responsabilidad en el artículo 2do. de la Ley, el empleador no solo sería responsable de garantizar todos los elementos de saneamiento básico en el trabajo y toda la

protección a la seguridad y a la vida de los trabajadores, sino que se le estaría haciendo responsable de las lesiones y muertes de los trabajadores producidas durante un accidentes en cualquiera de las actividades de la empresa.

Entonces, en cualquier oportunidad que ocurra un accidente de trabajo o la muerte de un trabajador, el empresario iría a la cárcel⁽⁵⁾.

Esto es tanto más grave, si se considera que aún tomando todas las precauciones necesarias para proteger al trabajador y así cumplir con el objetivo fundamental de la Ley, es imposible prever todas las situaciones de peligro.

Además se señala, con respecto a la responsabilidad del empleador, que al establecer que son responsables contratistas, subsidiarios o agentes, se está bajando el nivel de responsabilidad a la relación directa; en el caso de un empresario que contrata a una contratista, no se sabe como se definiría la responsabilidad de cada uno a la hora de dar cumplimiento a esta Ley.

(5) El Nacional. "Ley del Ambiente es más primitiva que el Código Penal Vigente". Sábado 16 de Agosto 1986. D-8. Economía.

2. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley a los trabajadores: En relación a la responsabilidad de los trabajadores, este importante organismo del sector empresarial, sostiene que debería establecerse en forma específica a los mismos.

En este sentido es tajante en su posición; para este sector, la ley no establece ningún tipo de responsabilidad a los trabajadores, porque en la elaboración de la misma, participó cierta fracción de la CTV y ellos no le van a asignar una responsabilidad al trabajador en la misma forma en que podría hacerlo con los empleadores⁽⁶⁾.

3. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Estado: En relación al papel del Estado, en cuanto a la responsabilidad que debe tener para dar cumplimiento al objetivo fundamental de la Ley, CONINDUSTRIA se muestra de acuerdo; se señala que el Estado tiene un interés básico en esta materia, por lo tanto debe tener una responsabilidad definida. Sin embargo, objeta, que en buena medida esto contribuye al intervencionismo estatal; se opina que el Estado debe restringir su área de acción y no como se pretende con esta Ley, crear una serie de orga-

(6) LUCAS SALGADO, Gerardo. Entrevista citada.

nismos, y mecanismos que aumentan su poder decisorio en la actividad económica privada.

Asimismo, opina que el Estado debe tener igual responsabilidad que cualquier empleador y que no hay que hacer discriminaciones entre ellos y los demás, porque a fin de cuentas, además de tener la obligación de velar por la salud no sólo de los trabajadores sino de todas las personas, el Estado, a través de sus diferentes dependencias, institutos autónomos y empresas, emplea a una buena parte de la población y por lo tanto, debe ser igualmente responsable de garantizar todas las condiciones necesarias para que, tanto como Estado, como por empleador se puede velar por la salud, seguridad y bienestar del trabajador.

III. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores y trabajadores

1. Posición antes las obligaciones que establece la Ley a los empleadores: Aunque en términos generales, CONINDUSTRIA está de acuerdo con las obligaciones que se establecen en la Ley para los empleadores, se hacen algunas objeciones.

Primeramente, en relación a la obligación que se es-

tablece en el numeral 2 del artículo 19 de denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y condiciones patológicas que afectan el ámbito laboral, CONINDUSTRIA sostiene que lo correcto sería informar y no denunciar, ya que no puede ser obligación de una persona denunciarse a sí mismo y menos en una situación como ésta, donde las consecuencias, es decir, las sanciones a las que se verían sujetos, serían indeseables.

Expone, que si en una empresa o industria existe una situación de trabajo que pueda originar un problema, lo normal sería que se informara al organismo competente, pero, no denunciar. En esos términos, no puede estar definida una obligación.

Otro aspecto importante, es hasta que punto las empresas pueden organizar y mantener servicios médicos, de acuerdo a lo que se establece en el numeral 4 del artículo 19. Según lo expresado por CONINDUSTRIA no puede ser igual instalar un servicio médico en una gran industria, que en un comercio al detal; sería más razonable decir "que las empresas de tal o cual tamaño tengan..."

El resultado de este tipo de disposiciones es que en la mayoría de los casos no tienen aplicación práctica, cayendo en letra muerta o prestándose a manipulaciones de acuerdo a la conveniencia de las personas.

Por otra parte, se plantea que el empresariado paga un seguro social, que además de ser costoso y estar dentro de las responsabilidades del Estado, como principio implica que muchos coticen y se concentre el servicio para que no sucedan cosas como éstas, que cada uno tenga que dar el servicio, ya que entre otras cosas es anti-económico y no hay la suficiente capacidad del servicio para hacerlo como se pretende en la Ley.

Sin intención de cuestionar o contradecir las razones alegadas por CONINDUSTRIA, se hace necesario aclarar que en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, si se establecen ciertos criterios para la organización de los servicios médicos en las empresas. La misma dispone en el parágrafo 2 del artículo 34, lo siguiente:

"La exigencia de organización de servicios médicos de empresas, se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores ocupados y en una evaluación técnica

de los riesgos en cada caso".

En el párrafo 3 del mismo artículo: "el Ejecutivo Nacional al reglamentar la presente disposición, determinará las normas de aplicación de este artículo".

En este punto, si cabría la posibilidad de preguntarse cuáles serán esas normas y cómo beneficiarían o perjudicarían a las empresas.

Por último, en el numeral 6 del artículo 19 de la Ley, se establece que en ningún caso el patrono podrá despedir al trabajador o aplicar sanción alguna por hacer uso de los derechos consagrados en esta Ley⁽⁷⁾. Sobre esto CONINDUSTRIA señala que es obvio, pero esta materia no es de su competencia sino de la Ley del Trabajo, que establece las causas y las condiciones del despido⁽⁸⁾.

2. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores: La posición de CONINDUSTRIA en

(7) Al hablar de los derechos consagrados en la Ley se refiere a las denuncias que pudiesen formular los trabajadores en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo según lo establecido en el numeral 11, artículo 20 de la Ley.

(8) El Universal. "En emergencia el sector industrial frente a la Ley del Medio Ambiente de Trabajo". Viernes 4 de julio de 1986. Cuerpo 2, Pag. 2.

relación a las obligaciones que confiere la Ley a los empleadores es de acuerdo, ya que según lo expresado por su representante, Sr. Gerardo Lucas Salgado, muchas veces los trabajadores por su propia conveniencia, en el sentido de apresurar los procesos para terminar más rápido o en el caso de los trabajadores a destajo para obtener mayor producción y así ganar más dinero, dejan de usar implementos de seguridad, lo cual en ocasiones puede acarrearle consecuencias nefastas; con estas obligaciones, se estaría exhortando al trabajador a usar todos aquellos implementos de seguridad personal necesarios para el desempeño de su labor, así como a observar las normas o instrucciones que tiene por objeto protegerlo de cualquier contingencia en el trabajo.

IV. Posición ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales

1. Posición ante la creación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales:
Ante la creación de los organismos que van a encargarse de la higiene y seguridad laboral, como lo son: el Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y los Comité de Higiene y Seguridad, CONINDUSTRIA

se muestra en desacuerdo. Alega que son excesivos y no deberían existir, porque no se justifica que cada vez que interesa regular un área determinada se cree toda una parafernalia que con todo su papeleo, planillas y regulación, lo que hace es originar una ineficiencia social terrible.

Considera que la creación de un Consejo Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, trae como problemas la constitución de un nuevo organismo público que va a tener funciones que competen al Ministerio del Trabajo, con personal y con una directiva que requiere recursos financieros para trabajar a nivel nacional y esto en las condiciones actuales del país, donde el erario público está financiado en forma definitivamente deficitaria, sería totalmente inconveniente⁽⁹⁾.

Se plantea que para que crear más organismos, si ya existe el seguro social, el Ministerio del Trabajo u otros. El único resultado sería las diferencias de opiniones, de operativas y al final los conflictos.

(9) El Universal. Artículo citado.

Sobre los comités de Higiene y Seguridad opina, que los problemas de seguridad se tienen que tratar en las relaciones cotidianas de los comités de empresa, que ya existen y los empresarios, por lo tanto, se hace innecesaria su creación.

2. Posición ante la composición y representación de los diferentes sectores en los organismos que establece la Ley: Con respecto a la composición y representación de los diferentes sectores económicos y sociales en estos organismos, también se muestra en desacuerdo.

Analizando el número de miembros que van a conformar, tanto el Consejo, como el Instituto, se puede decir que no solo son suficientes, sino que hasta excesivos y, a juicio de CONINDUSTRIA, con los individuos que normalmente trabajan en las empresas como delegados sindicales, son suficiente representación para discutir y resolver cualquier problema sobre esta materia.

Toda esta cantidad de representantes, lo que va a originar es una infraestructura burocrática que el Estado no está en condiciones económicas de soportar.

En cuanto a la representación del sector empresarial en estos organismos, es de hacer notar que en el Consejo no hay ninguna persona por el empresariado y en el Instituto solo está FEDECAMARAS, pero CONINDUSTRIA señala que el problema va más allá de la representación, ya que desde su punto de vista, estos organismos ni siquiera deberían existir.

V. Posición ante los aspectos jurídicos-legales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales: El organismo cúpula de los industriales opina que esta Ley infringe áreas de otras disposiciones legales, como lo son: Ley del Seguro Social, Ley del Trabajo y el Código Penal.

Uno de los puntos en el cual se hizo mayor énfasis fue, el de la relación de esta Ley con el Código Penal; esto se explica por la preocupación que ha causado al empresariado las sanciones de orden penal que establece la Ley.

La nueva Ley impone penas más altas, en el caso de lesiones al trabajador, que las que el código penal prevé para el caso de lesiones gravísimas que son de cuatro años y seis meses como media; mientras la nueva Ley, impone seis años, como pena por incapacidad absoluta⁽¹⁰⁾.

Esto con respecto a las lesiones, pero en el caso de la muerte del trabajador es más severa aún, ya que es ilógico que por un delito no intencional se imponga igual pena que la prevista en el Código Penal, para los delitos de homicidio con causal y preterintencional, eminentemente intencionales⁽¹¹⁾.

De acuerdo a lo expuesto por CONINDUSTRIA, esta Ley no solo estaría regulando un área que ya está tratada en un texto legal, bastante específico en la materia, como lo es el Código Penal, sino que lo excede en sus disposiciones y establece criterios diferentes a los contenidos en el mismo.

2. Posición ante el carácter "orgánico" de la Ley:

En cuanto al carácter orgánico de la Ley, CONINDUSTRIA está en desacuerdo. Este importante organismo empresarial

(10) El Nacional. Artículo citado.

(11) Idem.

sostiene que es un error y una contradicción el haber calificado a esta Ley como orgánica.

Se señala que se plantea como Ley Orgánica aunque esta es materia del trabajo, sobre la cual está planteada actualmente una nueva Ley Orgánica del Trabajo, la cual es la que debe llevar esa acepción⁽¹²⁾.

La Ley Orgánica del Trabajo debería ser la Ley cúpula en esta materia de la relación laboral, en forma integral. Explica sobre este punto, que cuando se titula una Ley como orgánica, esta tiene que ser lo más amplio y debe cubrir el conjunto; debe ser la cobija de todo; luego pueden existir otras leyes que regulen aspectos más específicos de la materia; pero orgánica debe ser una sola que es la que establece las normas filosóficas y principistas que regulan el conjunto⁽¹³⁾.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, vendría a ser un sub-conjunto dentro del conjunto de los problemas laborales; precisamente por estas características, el contexto de aplicación es demasiado limitado para ser orgánica. El principio orgánico

(12) El Universal. Artículo citado.

(13) LUCAS SALGADO, Gerardo. Entrevista citada.

implica que rija una amplia gama jurídica y que otras leyes sean subalternas a la Ley Orgánica y no que cada área subalterna sea orgánica.

Igualmente se señala que parece que existiera una hipertrofia del concepto y se tratara de dar a cualquier Ley la condición de orgánica.

Se señala que desde el punto de vista de la hermenéutica jurídica es un error y una contradicción el haber nombrado orgánica esta Ley⁽¹⁴⁾.

VI. Posición ante las sanciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante las sanciones penales, indemnizaciones a pagar, multas, cierre temporal o definitivo de las empresas y suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa: La posición de CONINDUSTRIA en relación a las sanciones que establecen la Ley en su artículo 33, es de desacuerdo.

(14) LUCAS SALGADO, Gerardo. Entrevista citada.

"Observa como inconveniente las sanciones de privación de la libertad que llegaría hasta ocho años de prisión o de multas pecuniarias, por cuanto el oficio de empresario sería altamente peligroso en el país"⁽¹⁵⁾.

El que esta Ley cree sanciones penales contra los empresarios, le imprime un marcado carácter punitivo, tratándose al empresario como si fuera un delincuente.

Esto es un absurdo, no se le puede a ocurrir a un individuo que un empresario quiera intencionalmente la muerte de un trabajador, como se puede entender que se actúa frente al empresario como un delincuente, cuando este es el hombre generador de empleos⁽¹⁶⁾.

2. Posición ante los atenuantes que establece la Ley para exonerar a los empleadores de toda responsabilidad ante los accidentes de trabajo: CONINDUSTRIA se muestra en desacuerdo con los atenuantes establecidos en la Ley para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante un accidente de trabajo, pues considera que al establecer todas las condiciones penales anteriormente mencionadas, esos atenuantes serían tan solo los detalles del juicio y en

(15) El Diario de Caracas. Artículo citado.

(16) LUCAS SALGADO, Gerardo. Entrevista citada.

un sistema judicial como el venezolano que adolece de una serie de fallas y al que en muchas ocasiones se le ha señalado como corrupto, como puede asegurarse que esos atenuantes en realidad tengan alguna utilidad y no sean empleados por personas inescrupulosas y conviertan esto en una "matraca institucionalizada".

Para CONINDUSTRIA es preocupante la situación, considera que en estas circunstancias ningún empresario podrá tener seguridad de la defensa de lo más elemental, como lo es su seguridad física.

CONINDUSTRIA muestra preocupación por la situación de la pequeña y mediana industria donde el empresario no tiene mayores instrumentos de defensa ante situaciones que pueden ir, desde en pequeños riegos hasta la muerte de un trabajador, y en las cuales tenga que demostrar su inocencia o disponer de sumas de dinero para cubrir tales situaciones.

VII. Posición ante los efectos económicos y sociales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la influencia de la Ley sobre la burocracia: Ante la influencia de la Ley sobre la burocracia:

cia, CONINDUSTRIA considera que esta aumentará.

Uno de los problemas que origina esta Ley, es que crea todo un organismo burocrático para controlarla, el cual desde el punto de vista presupuestario, es imposible de financiar y desde la perspectiva de los procedimientos supervisorios, crea toda una infraestructura supervisoría sobre las empresas.

Sostiene CONINDUSTRIA que esto aumentará la burocracia, porque los organismos que pretende crear esta Ley, requieren de personal, dependencias en cada estado para supervisar a nivel nacional, inspectores, así como dinero para poder funcionar.

Asimismo, al existir otros organismos como el Ministerio del Trabajo, el Seguro Social, el CONOCIT, la Superintendencia de Inversiones Extranjeras y otros más que ya tienen funciones definidas se estaría auspiciando la duplicidad de funciones, ya que los nuevos organismos van a intentar centralizar todo lo relacionado a prevención, salud y seguridad laboral, así como toda la normativa referente a la higiene y seguridad industrial.

Por otra parte, se estaría creando un proceso buro-

crítico previo a la instalación de las empresas, lo cual se considera altamente inconveniente.

2. Posición ante el aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empresas: En cuanto a la permisología y su incidencia en la operatividad de las empresas, CONINDUSTRIA considera que las obstaculiza.

Señala Gerardo Lucas Salgado, que es un grave error, porque al establecer requisitos previos, se traban todos los procesos.

Se cita el artículo 22 de la Ley, donde se establece que los empleadores están en la obligación de someter a la aprobación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales todo proyecto de nuevos medios y puestos de trabajo, o la remodelación de los mismos. Opina CONINDUSTRIA, que no se puede esperar todo ese proceso y que ningún empresario se pueden sentar a elaborar un informe detallado de las razones por las cuales va a cambiar ese proceso y luego esperar la aprobación o no del Instituto, porque esos cambios se realizan continuamente dentro de las empresas; y por otro lado no hay ninguna garantía de que ese proceso de aprobación sean los más rápido po-

sible, con lo cual aparte de dinero, se estaría perdiendo tiempo.

Esto es altamente inconveniente, puesto que traería una traba absoluta en la producción, donde se hacen constantes cambios en los procesos de producción de acuerdo a los nuevos productos que se van creando⁽¹⁷⁾.

Todo lo que se plantea en la articulado de la Ley del número 21 al 27, señala este sector empresarial, es contraria a la tendencia que busca el país de eliminar la permisología excesiva y sobre todo la previa.

3. Posición ante la influencia de la Ley sobre la inversión privada: CONINDUSTRIA expresa que con la aplicación de esta Ley disminuirá la inversión privada. "La puesta en marcha de esta Ley, tal como esta concebida traerá graves efectos sobre la inversión, creando un mayor clima de desconfianza en el sector productivo"⁽¹⁸⁾.

Se considera, que con una Ley como ésta, se ataca fuertemente al empresario y se desincentiva al sector empresarial en general. Al tratar de invertir en alguna de

(17) El Universal. Artículo citado.

(18) El Diario de Caracas. Artículo citado.

las diferentes áreas económicas del país y apreciar que esta Ley va a tratarlos como unos delincuentes, decidirá invertir en lugares donde se tengan posibilidades de trabajar dentro de una normativa legal más sana.

Esto tendría mayores efectos, si se considera que disminuirá la creación de nuevas empresas. Es al empresario a quien toca analizar y estudiar proyectos de inversión positivos, tanto para sus intereses como para el país; el empresario al estudiar la normativa legal en la que se vería envuelto podrá apreciar que con esta Ley no hay estímulo para su inversión.

Se considera que esta Ley no contribuye en nada a la reactivación económica del país, no contribuyen a la expansión de empresas ya establecidas ni la creación de otras en nuevas áreas. La Ley es considerada "un granito de arena más" que contribuye a estancar aún más, a la ya estancada inversión privada.

4. Posición ante la influencia de la Ley sobre el nivel de desempleo: CONINDUSTRIA considera que esta Ley aumentará el nivel de desempleo.

Como consecuencia lógica de la falta de estímulo a

la inversión privada, no se van a generar nuevas fuentes de trabajo lo que originará desempleo.

Por otra parte, se genera una masa de desempleados, imposible de absorber.

Esto se puede explicar, en la disposición de la Ley, según la cual, una empresa podrá cerrarse si en ella se encuentra una condición insegura. Si esto es así, los trabajadores pasarán a engrosar la fila de los desempleados, y al no existir nuevas empresas o la expansión de las existentes, cabe preguntarse, dónde se ubicará esta fuerza trabajadora.

2.2. ANALISIS DE LA POSICION DE CONSECOMERCIO

A continuación se expone la posición del máximo organismo representante del sector comercial y de los servicios, con respecto a los diferentes aspectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

I. Posición ante los contenidos y objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la creación de la Ley: El máximo representante de la actividad comercial y de los servicios, se muestra en desacuerdo. Se argumenta que esta Ley estuvo "engavetada" desde hace mucho tiempo y fue aprobada en forma sorpresiva, sin la debida consulta del sector empresarial.

Por otro lado, se critica severamente que la Ley establece penas corporales demasiado elevadas, que son usadas sólo en el caso de delitos cometidos por personas.

CONSECOMERCIO sostiene que es absurdo que la Ley considere como "delitos" los accidentes de trabajo y que el empresario vaya a la cárcel por riesgos que son propios de la actividad laboral.

No es que el empresario esté en desacuerdo con la prevención de accidentes de trabajo, con que haya cierta seguridad, condiciones de trabajo higiénicas, sino con el hecho del costo del riesgo, elevado a penas corporales,

que son extremas" (19).

De esta forma, CONSECOMERCIO teme por la paralización de las actividades, ante los riesgos por asumir, los cuales exceden las previsiones que normalmente se pueden tomar. La organización exhorta a todos los sectores de la vida pública, a tomar conciencia para aclarar alguna de las inconveniencias de esta Ley.

"Lo que se requiere no es que haya leyes que determinen como hacer válida una relación obrero-patronal, sino normas que sobresalgan por su identificación con el trabajador, el sitio donde trabaja y la actuación de quien invierte" (20).

2. Posición ante el carácter innovador que presenta la Ley: Para CONSECOMERCIO la Ley es novedosa, pues separa las disposiciones de prevención, salud y seguridad laborales contenidas en otras leyes, para conformarlas en un solo texto legal; las cuales estaban anteriormente establecidas fundamental y tradicionalmente en la Ley del Trabajo

(19) Información obtenida de la entrevista celebrada con el ler. Vice-Presidente de CONSECOMERCIO Sr. Edgar Romero Nava el 31 de agosto de 1987.

(20) El Diario de Caracas. "Piden derogar Ley de Ambiente de Trabajo". 10 de octubre de 1986. Pag. 24. Economía.

jo. Por otro lado, se considera que la Ley si va a regular de manera más específica sobre esta materia, al contener en un solo texto legal, todas las disposiciones tendientes a regular la prevención, salud y seguridad de los trabajadores. Por otra parte, además de novedosa resulta moderno crear una Ley que cubra estos aspectos.

3. Posición ante los nuevos conceptos que maneja la Ley: En cuanto a los nuevos conceptos que maneja la Ley, asevera CONSECOMERCIO que no hacen más operativo el manejo de la misma.

En primer lugar, estos conceptos no son del todo nuevos, pues en cierta forma están contenidos en la Ley del Trabajo.

En segundo lugar, esos conceptos al ser tan extensivos y amplios, lejos de beneficiar al momento de aplicar la Ley, van a generar problemas; la interpretación y definición de esos conceptos va a quedar al arbitrio de un poder discrecional no conveniente.

Explica el representante de CONSECOMERCIO "cómo puede

definirse el término "factores psicosociales"? En base a qué criterios? Este es un concepto extensivo, además de que ningún trabajador va a aceptar ningún trabajo del cual vaya a salir loco" (21).

A la hora de interpretar un hecho, un accidente se va a prestar a discrecionabilidad, por lo cual la información va a ser manejada y utilizada en función de los intereses de un grupo, en detrimento y perjuicio del patrono.

Para CONSECOMERCIO, esto no puede ser así porque en las relaciones laborales, las situaciones y definiciones deben estar claramente definidas.

4. Posición ante los aportes que pudiera representar la Ley: En cuanto a los aportes que pudiera significar la Ley para CONSECOMERCIO, constituye un avance ante disposiciones vigentes que datan del año 36, esta Ley representa un buen intento por actualizar disposiciones sobre esta materia.

No obstante se señala que debe ser modificada en algunos aspectos, principalmente el referido a las sanciones;

(21) ROMERO NAVA, Edgar. Entrevista citada.

para CONSECOMERCIO "se tiene que tener un nivel de precaución tal, que algo sobrehumano no suceda, pues de lo contrario se va a la cárcel"⁽²²⁾. Insiste que la Ley debe ser modificada en lo referente al establecimiento de delitos.

Por lo demás, la Ley tiene sus ventajas: es moderna, novedosa y específica en la materia; por lo tanto, representa un avance con respecto a las otras disposiciones tendientes a regular sobre esta materia de prevención, salud y seguridad laborales.

5. Posición ante el objetivo fundamental de la Ley:
En cuanto al objetivo fundamental de la Ley, CONSECOMERCIO considera que con la creación de esta Ley sí se cubren las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laboral, pues su objetivo es por demás amplio y muy bueno.

Así mismo se señala que hay "...una disposición sincera del empresariado de velar por la protección del trabajador -que también lo es del empresario- a través de disposiciones o normas que se acoja a una valoración

(22) ROMERO NAVA, Edgar. Entrevista citada.

del individuo como eje de la actividad productiva...
 "(23).

II. Posición ante las responsabilidades que debe
asignar la Ley a los sujetos de la relación de
trabajo

1. Posición ante las responsabilidades que establece
la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarios o
agentes: En relación a la responsabilidad que establece
 la Ley para los empleadores, CONSECOMERCIO no está de
 acuerdo; sostiene que no es correcto el grado o el nivel
 de responsabilidad, que le asigna la Ley.

Esta Ley, hace una delegación de responsabilidad
 prácticamente limitada, al hacer referencias solamente al
 empleador, sin determinar la que debía corresponderle al
 trabajador.

CONSECOMERCIO considera que "esto es absurdo, cuando
 el patrono sabe ya, que por el simple hecho de ser patrono
 es responsable ante sus trabajadores y que por cada vez
 que hay un accidente, tiene que cubrir los gastos del mé-

(23) El Diario de Caracas. Artículo citado.

dico, pago de funerales, si es el caso de muerte, pagos a la viuda, a los hijos, el pago del seguro, etc." (24).

2. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley a los trabajadores: En relación a la necesidad de asignarle responsabilidades a los trabajadores, argumenta CONSECOMERCIO que toda relación debe ser bilateral; las relaciones jurídicas y las relaciones laborales son bilaterales; el trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios para realizar un trabajo y por otro lado, el patrón tiene el deber de retribuirle con el pago de un salario.

En el caso de la responsabilidad, no hay bilaterabilidad; pues no se establece de forma específica para los trabajadores algún tipo de responsabilidad, ante los accidentes o contingencias que se sucediesen en el trabajo.

Para CONSECOMERCIO la responsabilidad debe ser compartida.

3. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Estado: En relación a la responsabilidad que le toca jugar al Estado en el momento de aplicarse es-

(24) ROMERO NAVA, Edgar. Entrevista citada.

ta Ley, CONSECOMERCIO observa que en realidad, la Ley no establece una responsabilidad específica para el Estado, como lo hace para el empleador.

En el artículo 3 de la Ley, lo que se fundamenta es una función supervisoria del Estado, para que se cumplan las condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo.

CONSECOMERCIO señala que la Ley debería incluir al Estado en el aspecto de la responsabilidad, no deberían existir diferencias para el Estado, respecto a la empresa privada porque de alguna u otra manera, ambos son patronos, ambos generan fuentes de empleo y desde este punto de vista, deben ser responsables ante sus trabajadores y deben compartir junto con éstos la responsabilidad ante los accidentes, enfermedades u otras contingencias que sufrieran los trabajadores en el desempeño de sus actividades.

III. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a empleadores y trabajadores

1. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores: En cuanto a las obligaciones que establece la Ley en su artículo 19, señaló CONSECOMERCIO, que las mismas son obligaciones a las que se debe y

puede dar cumplimiento. Los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad en el trabajo.

El único inconveniente que se presenta, es en el numeral 6 de ese artículo, el cual se presta a muchas interpretaciones al establecer una especie de inamovilidad⁽²⁵⁾, a través de la cual se pueden dar casos de abusos por parte del trabajador, sobre todo, por parte del sindicato.

2. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores: En cuanto a las obligaciones de los trabajadores, CONSECOMERCIO se muestra de acuerdo. Sostiene "que es un listado de deberes que son de sentido común"⁽²⁶⁾. Los trabajadores saben que existen esas obligaciones, que se establecen en otras disposiciones, o en los reglamentos de las mismas empresas y que de igual forma deben cumplirlas.

(25) La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece en el Capítulo VI, artículo 19-6: que el patrono en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley. No establece inamovilidad para los trabajadores.

(26) ROMERO NAVA, Edgar. Entrevista citada.

IV. Posición ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales

1. Posición ante la creación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales:

En relación a la creación de estos organismos, el organismo representante del sector del comercio y de los servicios, se pronuncia a favor de la conformación de los mismos. Para CONSECOMERCIO, estos organismos mantienen la estructura de la Ley y van a actuar como órganos asesores.

Se manifiesta a favor de la creación del Instituto Nacional de Prevención, salud y seguridad Laborales, con su carácter de Instituto Autónomo y centralizador de los servicios relacionados con esta materia.

Esto es importante, porque evita la gran dispersión administrativa dentro de las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Sobre todo, cuando actualmente existe un conjunto de organismos con competencia específica; tales como: el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, Cuerpo de Bomberos, IVSS, entre otros.,

Para CONSECOMERCIO la creación de estos organismos y mecanismo es propicia para lograr la más amplia relación

institucional en materia asistencial, educativa y de investigación.

2. Posición ante la composición y representación de los diferentes sectores en los organismos que establece la Ley: Con respecto al número de miembros que constituirán dichos organismos, así como la representación de los diversos sectores del país en los mismos, CONSECOMERCIO se manifestó en desacuerdo.

En el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, se establecen dos representantes de los trabajadores y tan solo uno del empresariado, por lo tanto, existe cierta desigualdad que puede conllevar a conflictos.

En cuanto a los Comité de Higiene y Seguridad, CONSECOMERCIO considera que la composición debió hacerse en forma de representantes para ser más efectiva su actuación, sin necesidad de agruparlos dentro de un Comité.

Por lo demás se observa que no hay el menor interés en la Ley, de lograr que el sector empresarial tenga una mayor participación en estos organismos, sobre todo en el Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Labora-

les, donde no se toma en cuenta para nada las posibilidades de representación de este sector.

Por último, CONSECOMERCIO aprecia que en el Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales no hay representación del empresariado, en este sentido señala que: "En toda aquella institución u organismo, donde el Gobierno haya decidido que esté la CTV, debería estar presente FEDECAMARAS, como representación del sector empresarial, la cual no está incluida" (27).

V. Posición ante los aspectos jurídicos-legales que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales: La posición de CONSECOMERCIO en cuanto a la Ley y su relación con otras disposiciones, es la de que no infringe áreas de otras disposiciones.

Por el hecho de ser una Ley con carácter "orgáni-

(27) ROMERO NAVA, Edgar. Entrevista citada.

co", no afecta ni colida con otras leyes o disposiciones, porque se encuentra por encima de ellas y sería esta Ley y su normativa las que se aplicasen por sobre las otras, en caso de presentarse algún problema.

2. Posición ante el carácter "orgánico" de la Ley: En relación al carácter "orgánico" de la Ley, CONSECOMERCIO se pronuncia en desacuerdo.

Se considera que su carácter es muy amplio para una Ley de este tipo, que es tan específica y que regula tan solo un área de la relación laboral.

CONSECOMERCIO se pronuncia en desacuerdo con el carácter de esta Ley, el cual jerarquizó de forma muy elevada y sin necesidad, la higiene y seguridad en protección a la salud y bienestar de los trabajadores.

VI. Posición ante las sanciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante las sanciones penales, indemnizaciones a pagar, multas, cierre temporal o definitivo de las empresas y suspensión total o parcial de la actividad o

producción de la empresa: Con respecto a las sanciones (pecuniarias o penales) y acciones seguir por parte del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, CONSECOMERCIO se muestra en franco desacuerdo.

En primer lugar, señala que la Ley es sumamente severa en cuanto a las penas corporales. Las indemnizaciones en tal caso, pueden ser cubiertas a través de los seguros o pólizas, aún cuando representan un aumento en los costos para las empresas. Pero la aplicación de las penas corporales es muy exagerada.

Señala CONSECOMERCIO que, cuando la Ley dice: "cuando el empleador a sabiendas que el trabajador corre peligro en el desempeño de sus labores..."⁽²⁸⁾; se establece una pre-condición, que el empleador tiene que tener conocimiento de ello. Esta situación es considerada injusta porque si bien todo trabajo implica riesgos, ningún empleador querrá causarle perjuicios a un trabajador y mucho menos hacerles cumplir con un trabajo, cuando éste represente un peligro inminente.

(28) Se refiere al Capítulo IX De Las Sanciones, artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Para CONSECOMERCIO se hace importante el establecer si el empleador, realmente tiene culpa del hecho, pues, es inconcebible que el empleador tenga toda la culpa. En segundo lugar, considera que las acciones a seguir por parte del Instituto son desproporcionadas; se opone ampliamente a las funciones administrativas que debe llevar a cabo el mismo.

Es una verdadera "locura" llegar a un cierre de empresa, pues eso significa cerrarle las posibilidades de trabajo a muchos trabajadores y si se trata de grandes empresas son cien, doscientos o hasta más de mil trabajadores que quedan fuera.

Esta Ley establece disposiciones que más bien parecieran estar inspiradas en establecer mecanismos condenatorios para quien genera fuentes de empleo, para el patrono⁽²⁹⁾.

De esta forma la Ley se constituye en un instrumento de marcado carácter punitivo, en lugar de ser formativa y orientadora, como debe ser el objetivo de toda normativa que sea de este tipo.

(29) El Diario de Caracas, Artículo citado.

2. Posición en relación a los atenuantes que establece la Ley para exonerar a los empleadores de toda responsabilidad ante los accidentes de trabajo: La posición de CONSECOMERCIO en relación a los atenuantes que establece la Ley para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante los accidentes de trabajo, se muestra en desacuerdo.

Se considera que esos atenuantes: por fuerza de causa mayor o intencionalidad del trabajador, son excepciones universales que aparecen en cualquier texto legal, que no traen nada nuevo.

Señala CONSECOMERCIO que los atenuantes se hacen insuficiente y deben ser ampliados, ya que se considera muy difícil que un trabajador se quiera el mismo provocar un accidente, una lesión o hasta la muerte; tampoco puede esperarse que se suceda un terremoto para poder alegar que fue esa la culpa y no del patrono, por la cual hubo un accidente de trabajo.

VII. Posición ante los efectos económicos y sociales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la influencia de la Ley sobre la

burocracia: La posición de CONSECOMERCIO en relación a los efectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sobre el incremento de la burocracia, es que la aumentará definitivamente.

Con la creación de los organismos, con la contratación del personal para el funcionamiento de los mismos, con los gastos que implica su creación y mantenimiento, aumentará considerablemente el proceso burocrático.

2. Posición ante el aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empresas: CONSECOMERCIO sostiene que este aumento de las permisologías previas va a obstaculizar la operatividad de las empresas, va a interrumpir el curso normal del proceso de producción.

La Ley establece disposiciones que se convierten en nuevos obstáculos que entorpecen el desenvolvimiento adecuado de las empresas.

Las empresas deberán consignar ante el Instituto, con anterioridad a su implementación, todo proyecto de nuevos puestos de trabajo o la remodelación de los mismos a fin de comprobar que no representa riesgos para el traba-

jador; además, se debe remitir igualmente la construcción nacional e importación de máquinas, equipos y aparatos de uso industrial, agropecuarios o de servicios, para ser sometidos a control y aprobación de sus condiciones y dispositivos de seguridad.

Todo esto no hace más que interrumpir la buena marcha del proceso productivo, la fluidez de la actividad de la empresa, llegándose a los extremos de una "parálisis empresarial".

3. Posición ante la influencia de la Ley sobre la inversión privada: CONSECOMERCIO sostiene que la puesta en práctica de una Ley como ésta, hará que la inversión privada disminuya.

La Ley conlleva a un desestímulo a la inversión privada en nuevas plantas. Incluso la inversión extranjera, se verá afectada; ninguna empresa foránea de los países desarrollados, invertirá en el país, al conocer de la Ley y de los riesgos que contendría.

Esta Ley espantará las inversiones de capital nacional y extranjero, tan necesarias para reactivar la economía del país, aumentando el clima de desconfianza a la

inversión.

Ningún inversionista querrá correr el riesgo de ser chantajeado por algunos inescrupulosos que amparados por esta Ley quieran hacerse ricos a costa de "accidentes fortuitos" de trabajadores, en algún centro de trabajo.

4. Posición ante la influencia de la Ley en el nivel de desempleo: Al referirse a la influencia de la Ley sobre el nivel de desempleos, CONSECOMERCIO considera que esta Ley, lo va a aumentar.

Sostiene que al disminuir las inversiones (privadas o extranjeras); no hay posibilidades de ampliación de las empresas existentes ni de crear otras nuevas; por tanto, no se genera de alguna u otra manera, nuevas fuentes de empleo; más bien, éstas se cierran incrementando los márgenes de desempleo. Considera que quienes introdujeron la Ley, no analizaron las consecuencias que la misma tendría en el mercado laboral.

2.3. ANALISIS DE LA POSICION DE FEDEAGRO

A continuación se presenta la posición del máximo representante del sector agrario con respecto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

I. Posición ante los contenidos y objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la creación de la Ley: FEDEAGRO sostiene una posición de acuerdo, en relación a la creación de esta Ley. Considera que en la medida en que el trabajador esté en buena situación, definitivamente la productividad debe aumentar, porque se va a contar con un recurso humano sano para lograr los niveles más óptimos de producción. Por lo tanto, cualquier, Ley que tienda a mejorar las condiciones laborales, incluyendo la protección del trabajador, de alguna manera tiene que ser de utilidad.

2. Posición ante el carácter innovador de la Ley: En relación al posible carácter innovador de la Ley, FEDEAGRO no se pronunció. En este sentido, señaló no te-

ner la suficiente información como para poder considerar si era algo nuevo en la legislación del país, tomando como punto de partida la legislación ya existente⁽³⁰⁾.

Sin embargo, opinó que la Ley no va a regular de manera más específica, porque, en alguna forma podría conducir a confundir unas cosas con otras ya que se trata en ella elementos o situaciones, a través de sus disposiciones, que varían entre los diferentes sectores económicos del país.

Cada uno de los sectores de la economía venezolana tiene condiciones, circunstancias y características completamente diferentes y debería hacerse énfasis en cada una de ellas en forma particular, cosa que esta Ley no hace.

3. Posición ante los nuevos conceptos que maneja la Ley: En relación a los nuevos conceptos que maneja la Ley sobre condiciones de trabajo, enfermedad profesional, medio ambiente de trabajo y accidente de trabajo, FEDEAGRO opina que sí hacen más operativo el manejo de la Ley.

(30) Entrevista realizada a Angel Santiago González, 2do. Vice-Presidente de FEDEAGRO el 25 de agosto de 1987.

Alega que cualquier situación, circunstancia o concepto que se defina cabe esperarse que haga más operativa la cuestión. Si a una persona u organización se le definen específicamente cuáles son las situaciones, o como en este caso, cuales son los conceptos que se van a manejar, es lógico esperar que la utilización o aplicación del mismo se simplifique y se trabaje mejor.

4. Posición ante los aportes que pudiera representar la Ley: Considera FEDEAGRO que esta Ley constituye un avance en relación a otras disposiciones que ya existen sobre la materia, en el sentido de que representa el punto de partida para un estudio realmente completo y serio sobre la materia.

5. Posición ante el objetivo fundamental de la Ley: Sobre el objetivo fundamental que plantea la Ley de garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente adecuado para el desarrollo de sus facultades físicas y mentales, FEDEAGRO considera que no cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laboral.

En primer término, sostiene que habría que definir

cuáles son esas necesidades para cada tipo de trabajador, de acuerdo a la actividad económica a que se dedica la empresa o industria para la cual labora; en segundo término habría que cotejar si, de acuerdo a lo planteado, se hace necesaria una Ley de este tipo.

Según la opinión de FEDEAGRO, con esta Ley lo que se intenta hacer es conseguir un medio ambiente adecuado para que el trabajador se sienta lo suficientemente protegido como para que rinda al máximo, sin embargo considera que de acuerdo al texto que presenta la misma esto no se cumple; sostiene que es muy sesgado y muy difícil de hacerlo operativo.

II. Posición ante las responsabilidades que asigna la Ley a los sujetos de la relación de trabajo

1. Posición ante la responsabilidad que asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes: Con respecto a este importante aspecto de la Ley, FEDEAGRO se muestra en total desacuerdo.

Sobre la responsabilidad que se le asigna al empleador de dar cumplimiento al objetivo fundamental de la Ley, opina que tal como está planteada es imposible de cumplir,

ya que no toma en cuenta ni las diferencias básicas de los distintos sectores económicos del país, ni las posibilidades que dentro de éstos pueda tener un empleador para poder llevarla a cabo.

Su planteamiento se basa en la situación del sector agrario. Se explica que en este sector hay una gran cantidad de factores que no dependen del empleador y que de alguna manera, pueden lesionar al trabajador y hacer al empleador responsable de una situación que plantea la Ley de manera específica; de acuerdo a sus disposiciones es el empleador quien debe garantizar que al trabajador no suceda nada. En opinión de FEDEAGRO, esto es sencillamente imposible.

Señala además, que esto implica un problema de concientización, porque muchas veces el empleador provee al trabajador de los implementos que requiere para trabajar como cascos, botas, bragas, etc. y éste no los utiliza bien porque no quiere, o porque, como sucede en este sector, se trabaja en un ambiente muy caluroso, difícil, que implica mucho esfuerzo físico. Esto supone que hay que concientizar al trabajador sobre la importancia, tanto de los implementos que debe utilizar, como de su seguridad general; desde el punto de vista de FEDEAGRO, esto

sólo es responsabilidad del empleador, sino también del Estado.

Indudablemente que el empleador debe tener alguna responsabilidad, pero no como está planteada en la Ley, donde no se toma en cuenta ningún imprevisto, como puede ser que en un momento determinado, un empleador requiera un equipo de protección y en ese momento, o no se fabrique en el país y cuando se va al mercado no existen o si los hay, escapa de sus posibilidades de costo. Esto no puede ser responsabilidad del patrono.

2. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al trabajador: Sobre la responsabilidad del trabajador, FEDEAGRO sostiene que es necesario que se le asigne en forma específica; debe ser así, porque al fin y al cabo, el objeto de la Ley es el empleado; esto supone que la responsabilidad debe ser compartida y no de un solo lado como lo establece la Ley.

3. Posición ante la responsabilidad que debe asegurarle la Ley al Estado: FEDEAGRO está de acuerdo con el hecho de asignarle una responsabilidad al estado, para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en esta Ley.

Señala que el Estado está en la obligación de velar por la seguridad laboral de todos, tanto del trabajador como del empleador. Considera que todos los ciudadanos merecen que el Estado legisle para su protección, ya que así está establecido en la Constitución Nacional.

Esta de acuerdo con el artículo 3 de la Ley el cual establece que el Estado debe garantizar las condiciones necesarias, a fin de que se pueda dar cumplimiento al objetivo fundamental de la misma.

III. Posición ante las obligaciones que establece la

Ley a los empleadores y trabajadores

1. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores: En cuanto a las obligaciones que asigna la Ley al empleador, FEDEAGRO está en desacuerdo.

Señala FEDEAGRO que existe un grave problema: da la impresión que cuando el legislador hace la ley, no está situado en un plano de realidad, sino en un plano teórico de como deben funcionar las cosas y no de como funcionan en la práctica.

El problema radica en que un empleador del campo que

tenga todo el deseo de cumplir la Ley no podrá hacerlo, pues hay disposiciones en la misma que no son posibles de llevarlas a cabo porque no existen las estructuras de organización lo suficientemente establecidas y funcionando.

Para ilustrar esto, basta mencionar la obligación que tiene el empleador de organizar y mantener servicios médicos en las empresas. Cómo se le puede exigir a un empleador del campo que cumpla con esto, cuando en el lugar donde está ubicada su propiedad probablemente no funciona un centro de salud y ni siquiera llega el seguro social en forma satisfactoria? Entonces no puede pretenderse que el empleador resuelva un problema de salud, donde el Estado no ha podido.

De igual manera considera FEDEAGRO, que es absurdo plantear una obligación en donde el empleador tenga que denunciarse a sí mismo; esto de acuerdo a lo expuesto en el numeral 2 del artículo 19 en donde se establece: denunciar con carácter obligatorio ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Resultaría de aquí una situación bastante cuestionable, porque de haber un accidentes de trabajo, no solo a

estaría denunciando el hecho en sí, sino que el empleador se estaría denunciando a sí mismo; esto sería como admitir que no tomó todas las previsiones del caso y, por lo tanto, se haría acreedor de las sanciones que establece la Ley.

Sostiene FEDEAGRO, que no se puede obligar a una persona que se denuncie para que lo castiguen.

Finalmente se señala, que es necesario plantearse como hacer operativa la Ley, para que estas obligaciones puedan, en un momento determinado, llevarse a cabo y así lograr que este instrumento legal pueda ser útil.

2. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores: FEDEAGRO se muestra en desacuerdo en relación a las obligaciones que establece la Ley para los trabajadores.

Sostiene FEDEAGRO, que es exactamente el mismo problema que sucede con las obligaciones de los empleadores. Se le están exigiendo cosas a los trabajadores que no pueden cumplir.

FEDEAGRO señala que el trabajador del campo tiene ca-

racterísticas especiales que son importantes de tomar en cuenta. Señala, que en la mayoría de los casos son personas que viven en muy malas condiciones generales, que tienen un concepto de la realidad completamente distorsionado y en buena proporción son analfabetas o analfabetas funcionales; si ello es así, no se les puede dar un instrumento como este, que en principio, no va a ser entendido y por lo tanto, no podrá ser cumplido.

En forma general, FEDEAGRO señala que a través de estas obligaciones, se le está dando un poder más bien peligroso a un grupo de la población, como son los trabajadores; considera que en un momento determinado, éstos pueden hacer uso indebido de alguna de estas obligaciones para paralizar la actividad dentro de una empresa. Como bien lo indica la Ley, un trabajador podrá abstenerse de realizar cualquier actividad hasta que el Comité de Higiene y Seguridad examine la situación que se ha considerado como riesgosa y tome una decisión; mientras tanto, la empresa estará, probablemente, perdiendo tiempo y dinero.

Finalmente, en relación a la obligación que tiene el trabajador de acatar, respetar, aprender todo lo relativo a su seguridad y utilización de equipos, FEDEAGRO vuelve al problema de la concientización, insistiendo que es un

problema que se escapa de las manos del empleador y a la situación peculiar del trabajador agrario y de la actividad que realiza.

IV. Posición ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales

1. Posición ante la creación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales:
En cuanto a la creación del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y los Comités de Higiene y Seguridad, FEDEAGRO se muestra en desacuerdo. Opina que en nuestro país lo que sobra son consejos, comités, comisiones y "grupitos de personas" que intentan resolver los problemas sentados en un escritorio y no resuelven absolutamente nada⁽³¹⁾.

Se plantea la creación de una serie de organismos que son de alguna manera paralelos al Ministerio del Trabajo y a otros ya instituidos, y que son los que van a estar controlando y chequeando que todo se cumpla, de este modo se le está dando una beligerancia excesiva a unos individuos

(31) GONZÁLEZ, Angel Santiago. Entrevista citada.

que van a tener en sus manos un arma tan fuerte como esta Ley.

Por otra parte, se señala la creación de un Instituto, que va a ser el encargado de aplicar las políticas nacionales sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, pero lo cierto es que no se plantea donde va a funcionar.

Sobre los Comités de Higiene y Seguridad, FEDEAGRO sostiene que no van a beneficiar para nada al trabajador, porque un comité no es el elemento más idóneo para representar al trabajador⁽³²⁾.

2. Posición ante la composición y representación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales: FEDEAGRO no está de acuerdo con la composición y representación de los diferentes sectores económicos y sociales que van a conformar, tanto el Consejo, como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En principio, considera, que con todas estas personas se van a conformar una nueva clase dirigencial, con derecho de representar a un grupo de individuos, que en la mayoría de los casos no conocen.

(32) GONZALEZ, Angel Santiago. Entrevista citada.

Asimismo, FEDEAGRO sostiene que no está de acuerdo con que el Presidente de la República sea el único que puede incluir a un representante del empleador en el Consejo; mientras que el mismo está conformado por un número de personas, que según opina FEDEAGRO, es excesivo.

FEDEAGRO considera, que la solución no es incluir un representante del sector empresarial en estos organismos, el cual sería uno más, porque simplemente se estaría aumentando el número, no solo de gente, sino también de opiniones e ideas y no la eficiencia⁽³³⁾.

V. Posición ante los aspectos jurídicos-legales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales: FEDEAGRO opina que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo infringe áreas de otras disposiciones legales. Argumenta que colida con otras leyes, como la Ley del Trabajo y la Ley del Seguro Social, creándose un paralelismo

(33) GONZALEZ, Angel Santiago. Entrevista citada.

innecesario.

En este orden de ideas, se exponen que se crea un paralelismo con todo lo referente al seguro social, porque una de sus actividades es regular los aspectos relacionados o accidentes a trabajo, enfermedades profesionales y cualquier otro tipo de situación que se pueda presentar en el ámbito laboral. De hecho, aquí funciona la División de Medicina del Trabajo desde hace muchos años, que tiene a su cargo muchas de esas funciones.

2. Posición ante el carácter orgánico de la Ley:

En relación a este punto, FEDEAGRO no hace alusión. Sostiene no tener conocimientos suficientes sobre la materia legal⁽³⁴⁾.

VI. Posición ante las sanciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante las sanciones penales, indemnizaciones a pagar, multas, cierre temporal o definitivo de la empresa y suspensión total o parcial de la actividad o

(34) GONZALEZ, Angel Santiago. Entrevista citada.

producción de la empresa: La posición de FEDEAGRO con respecto a las disposiciones sobre indemnizaciones, multas, cierre de las empresas y paralización de la producción, está en total desacuerdo.

Para este sector el problema es básico, no se puede castigar a un empleador agrario, sea a través de una multa, una indemnización o la cárcel, por una situación de la cual el no tiene la culpa y no puede modificar. Por ejemplo, el no puede hacer que la naturaleza detenga su ritmo en una siembra de tomates, porque no consigue un determinado implemento de seguridad.

No se requiere señalar con ésto que al trabajador del campo hay que abandonarlo y explotarlo, sino que con esta Ley no se resuelven las cosas, ni disminuyen los accidentes de trabajo, porque lo que se necesita es una Ley específica y práctica y no una Ley que establezca una serie de sanciones tan elevadas, tendientes a castigar al empleador como si fuera su intención dañar al trabajador.

Señala FEDEAGRO que esta Ley tiene un marcado carácter punitivo; sostiene que la Ley lo que hace es castigar.

2. Posición ante los atenuantes que establece al Ley para exonerar a los empleadores de toda responsabilidad ante los accidente de trabajo: Sobre los atenuantes que establece la Ley, en el párrafo quinto del artículo 33, para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante un accidente de trabajo, FEDEAGRO se muestra de acuerdo aunque con ciertas reservas.

Considera, que tal como aparecen en el artículo antes mencionado, esos atenuantes parecen muy razonables, pero el problema se presenta al buscar quien decide, ante un determinado accidente, si fue intencional o no; se supone que esta situación la va decidir el comité local⁽³⁵⁾ y de acuerdo a lo establecido en la Ley, en ese Comité no hay un representante del empleador; por lo tanto, no se puede estar seguro de que la decisión allí tomada sea la más correcta o que en algún momento se beneficie al empleador, culpando al trabajador o a cualquier situación extraña de ese accidente.

(35) Al hablar del Comité Local se refiere al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, que es donde no hay representación empresarial, pues los Comité de Higiene y Seguridad están conformados por representantes del empleador, de los trabajadores y un técnico en seguridad industrial.

VII. Posición ante los efectos económicos y sociales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la influencia de la Ley sobre la burocracia: Para FEDEGARO la burocracia aumentará ya que la Ley plantea la creación de una serie de organismos que requieren de un presupuesto y de personal. En este sentido, si se crea una nueva comisión, consejo o cualquier otro organismo y a los individuos que los componen se les sienta detrás de un escritorio a decidir, éstos se convierten en burócratas.

Sin embargo, la cuestión es que se le ha dado un carácter peyorativo a la burocracia y lo que habría que hacer es razonar hasta donde es buena, cuanto es el número de burócratas que necesita un organismo para funcionar y cuantos organismos se necesitan para controlar una misma área.

2. Posición ante el aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empresas: La posición de FEDEAGRO ante el aumento de las permisologías, es que obstaculiza la actividades de las empresas ya que crea un proceso de permisería innecesario

que incide, precisamente, sobre la actividad empresarial.

3. Posición ante la influencia de la Ley en la inversión privada: Señala FEDEAGRO que es obvio que con la aplicación de esta Ley, disminuya la inversión privada; sostiene que si un empleador va a quedar en manos de un trabajador o de un abogado, no le quedará otra salida que cerrar las puertas de su empresa a invertir ese dinero en otro lugar.

4. Posición ante la influencia de la Ley en el nivel de desempleo: Opina FEDEAGRO que con la aplicación de esta Ley aumentará el nivel de desempleo, porque debido a sus mismas disposiciones, principalmente en lo referente a las sanciones, al tener que contratar a un trabajador cualquier individuo que aumente la posibilidad de riesgo no será apto.

Para poder contratar a alguien, señala FEDEAGRO tendrá que ser un experto en el trabajo o un individuo sumamente preparado para que en una situación determinada de riesgo puede actuar y tomar las previsiones necesarias. Esto en el sector agrario es sumamente difícil, ya que se sabe que la capacidad y el grado de preparación del personal del campo es muy bajo; quedando una buena parte de la población sin posibilidad de conseguir empleo.

2.4. ANALISIS DE LA POSICION DE FEDECAMARAS

A continuación se presenta la posición del máximo organismo representante de las diferentes actividades de la economía privada: comercio, servicios y producción; con respecto a los diferentes aspectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

I. Posición ante los contenidos y objetivo que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: La posición de FEDECAMARAS en cuanto a la creación de la Ley, se encuentra en franco desacuerdo por la precipitación y vicios que contiene.

Afirma FEDECAMARAS que lamentablemente se aprobó con gran apresuramiento una materia tan importante, donde ha debido privar el consenso de todos los sectores; con ello se ha violado el convenio No. 155 y la resolución 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptados por la Sexagésima reunión de la Or-

ganización Internacional del Trabajo (OIT)⁽³⁶⁾.

"El primero, con carácter obligatorio, se refiere a la consulta plena y suficiente que debe existir, con los representantes de los empleadores, antes de adoptar medidas por vía legislativa o reglamentaria sobre la materia.

El segundo establece, la obligación de instituir procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con todas las ramas de la actividad económica o no, donde existan trabajadores y empleadores"⁽³⁷⁾.

Para FEDECAMARAS, además de legislar consultando y oyendo las opiniones de todos los sectores, urgía la necesidad de analizar el contenido de las leyes y sus repercusiones, ya que de otra manera se crearía inseguridad jurídica, desconfianza y en este caso, se estimularía a los conflictos obrero patronales.

(36) El Diario de Caracas. "Fedecámaras exhorta a Lusinchi y CTV Economía. Viernes, 4 de julio de 1986. Pag. 22.

(37) Para mayores detalles ver: Convenios Internacionales del Trabajo Vigentes en Venezuela. Ministerio del Trabajo. Imprenta Nacional. Pag. 311 y 338.

Por otro lado, argumenta FEDECAMARAS, "...que el sector privado no se opone al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo; para reforzar esta afirmación se señala que dicho sector ha venido haciendo esfuerzos muy importantes dentro de sus empresas, para mejorar las condiciones de los establecimientos de trabajo"⁽³⁸⁾.

2. Posición ante el carácter innovador de la Ley:

En cuanto al carácter innovador que presenta la Ley, en el sentido de que conforma un solo texto legal con disposiciones referentes a la materia que se encontraban diseminadas en otras leyes o disposiciones, FEDECAMARAS no está de acuerdo y manifiesta que la Ley es ambigua, imprecisa, general, a veces inentendible y de difícil aplicación e inclusive, viola anteriores acuerdos como los citados convenios de la OIT, entre otros⁽³⁹⁾.

Por otro lado, no va a regular de manera específica, pues por lo ambigua y general, se presta a muchas contradicciones y complicaciones al momento de llevarla a la práctica.

(38) El Diario de Caracas. "Garmendia: Hay que revisar puntos negativos de la Ley". Política. Sábado, 5 de julio de 1986. Pag. 17.

(39) El Diario de Caracas. "El Sector Privado está sentenciado a morir". Economía. 4 de agosto de 1986. Pag. 32.

Más bien, sostiene que la Ley se mantiene igual que otros textos legales, que también regulan diferentes aspectos sobre la materia; en realidad, no presenta nada de novedoso.

3. Posición ante los nuevos conceptos que maneja la Ley: En relación a los nuevos conceptos que maneja la Ley y su incidencia en un manejo más operativo de la misma, FEDECAMARAS sostiene que esos conceptos no necesariamente ayudan a hacer más operativo el manejo de la Ley, pues ya existían normas en la Ley del Trabajo y en cada reglamento sobre seguridad industrial.

Para FEDECAMARAS, la Ley presenta errores de forma y de fondo; por tanto, amerita de una corrección de estilo para hacer más comprensible el instrumento legal, pues ha sido redactada de tal manera que lleva a que la interpretación de la misma sea ambigua; la Ley adolece de errores de gramática y de sintaxis⁽⁴⁰⁾.

"Considera FEDECAMARAS que debería utilizarse el término "patrono" en vez de "empleador", para que así la responsabilidad absoluta de los empleadores, pasara a ser com-

(40) Tomado de la entrevista sostenida con Rafael Marcial Garmendia, Ex-Presidente de FEDECAMARAS.

partida por el Gobierno, patronos, trabajadores, representantes de los trabajadores y especialistas en seguridad e higiene industrial.

También debería redefinirse los conceptos de "condiciones de trabajo" y "medio ambiente de trabajo", para así eliminar toda traza de intervencionismo estatal. En lo relativo a prestar "toda" la protección y seguridad a la salud y vida de los trabajadores contra "todos" los riesgos del trabajo, debería referirse solo a la "suficiente" protección contra los riesgos propios del trabajo"⁽⁴¹⁾.

4. Posición ante los aportes que pudiera representar la Ley: En relación a los aportes que pudiera significar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, FEDECAMARAS señaló que esta Ley viene a ser sin duda alguna, un paso hacia atrás en el desarrollo y consolidación de la industria y comercio nacional, por no decir que se trata de un retroceso en el ya constitucional estado social de derecho.

(41) FEDECAMARAS. "Observaciones del Sector Empresarial a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Publicado por FEDECAMARAS. Pag. 17.

Para FEDECAMARAS la implementación de esta Ley, tendrá efectos sobre la producción, peores o similares a la Ley de Despidos Injustificados, promulgada por Carlos Andrés Pérez⁽⁴²⁾.

Una Ley como ésta, no significa otra cosa que el establecimiento de una "Ley de Marras" que lejos de beneficiar, va a frenar la productividad.

Es absurdo que en las actuales condiciones del país, se pretenda promover esta Ley, que en sus resultados influirá directamente en contra de la constructiva y urgente política de reactivación económica del país y que se ha establecido como objetivo primordial para frenar el desempleo, incentivar la producción y minimizar la inflación⁽⁴³⁾.

5. Posición ante el objetivo fundamental de la Ley:
En relación a la posición de FEDECAMARAS ante el objetivo fundamental de la Ley, si se cubren las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales, se encuentra que FEDECAMARAS no hace alusión.

(42) El Diario de Caracas. Artículo citado.

(43) El Universal: "Ley de Medio Ambiente en el Trabajo no contribuye a reactivar la economía". Cuerpo 1. Sábado, 5 de julio de 1986. Pag. 12.

No obstante, señala en una oportunidad que la empresa privada ha venido haciendo esfuerzos muy importantes para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo a fin de procurar un medio ambiente de trabajo saludable, seguro y protegido para así cubrir las necesidades de los trabajadores en materia de higiene y seguridad laborales⁽⁴⁴⁾.

II. Posición ante las responsabilidades que debe asignar la Ley a los sujetos de la relación de trabajo

1. Posición ante la responsabilidad que asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes: En cuanto a la responsabilidad que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a los empleadores, FEDECAMARAS se opone rotundamente.

FEDECAMARAS se opone al hecho de que el empleador asuma esa responsabilidad, pues su incumplimiento conlleva a una pena y sanciones que son muy elevadas a la hora de un accidente; como es sabido, señala FEDECAMARAS que hay riesgos que pueden ser controlados, pero hay otros que pueden ser imprevistos⁽⁴⁵⁾.

(44) GARMENDIA, Rafael Marcial. Entrevista citada.

(45) Ibidem.

Es absurdo que el cumplimiento de los objetivos de la Ley sea exclusiva responsabilidad del empleador. El sector empresarial es responsable hasta del funcionamiento del Consejo, en el cual no tiene ninguna representación y del Instituto, donde alcanza una escasa representación con tan solo un miembro.

2. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Trabajador: En relación a la responsabilidad que debe establecer la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, al trabajador FEDECAMARAS estuvo de acuerdo y señaló al respecto, que debe hacerse una revisión a la Ley en beneficio de los patronos, para incorporar más a los trabajadores y a sus representantes en la responsabilidad sobre la seguridad y bienestar en las empresas para su propia protección, así como de los demás trabajadores.

3. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Estado: Respecto a este punto, FEDECAMARAS está de acuerdo y señala que el Estado debe ser responsable ante todos los trabajadores, al llevar a cabo la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

FEDECAMARAS sostiene que la Ley tiene vicios que afectan también al Estado en su condición de patrono y que no establece responsabilidades exclusivas para los patronos públicos como lo hace para los privados.

Señala FEDECAMARAS, que la responsabilidad del patrono por agentes extraños a la relación laboral o al ambiente físico externo a la empresa, es más bien responsabilidad del gobierno nacional, regional o municipal encargado de velar, no ya por la salud y bienestar de los trabajadores, sino más allá de eso, velar por la salud y bienestar de todos y cada uno de los ciudadanos de la nación, procurando el mejoramiento del nivel de vida y las condiciones del medio ambiente, esto es: la mejor prestación de los servicios públicos como agua, luz, aseo, medios de transporte y comunicación, áreas de recreación y de esparcimiento⁽⁴⁶⁾.

III. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores y trabajadores

1. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores: Respecto a las obligaciones que es-

(46) FEDECAMARAS. "Observaciones del Sector Empresarial a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Pag. 7.

tablece la Ley en su artículo 19, FEDECAMARAS muestra un franco desacuerdo. Considera que son excesivas.

FEDECAMARAS plantea una serie de objeciones mediante las cuales se puede observar su desacuerdo y oposición con las obligaciones que establece la Ley para el empleador.

De esta forma, FEDECAMARAS considera que esta Ley, trae múltiples obligaciones para los empleadores entre las que cabe destacar la obligación de organizar y mantener servicios médicos en la empresa con el costo que ello significa (aproximadamente Bs. 500.000,00 anuales dos horas/médico diarias y enfermera); sin contar costo inicial por adquisición de equipos y depreciación de éstos.

Además de que la Ley no hace una distinción entre los tipos de empresas, capital, dimensión o cualquier otra diferencia. Tampoco toma en cuenta los servicios médicos suministrados por el Seguro Social Obligatorio, imponiendo así una doble obligación al empleador cotizar dicho seguro social y, además, crear servicios médicos propios.

Para FEDECAMARAS, esto es realmente costoso y es fuen-

te de problemas laborales y sindicales.

FEDECAMARAS considera incorrecto asignarle responsabilidad ilimitada al patrono por las enfermedades progresivas que sufrieran los trabajadores, en las cuales el proceso patológico no se detiene, pues esto viola el principio de la prescripción.

A tal efecto propone, referirse a la responsabilidad que establece a la Ley del Trabajo y su reglamento, la cual consiste en dos años, contados a partir de la terminación de la relación de trabajo.

Concluye FEDECAMARAS, que la mayoría de más de 130.000 empresas existentes, corresponden a las pequeñas y medianas empresas, las cuales al promulgarse esta Ley, experimentarían una vez más la situación de incumplir nuevas normativas legales, pues no cuentan con el capital, los recursos e infraestructura suficientes, con todo lo que esto implica en inseguridad, inestabilidad y hasta nuevas formas de corrupción⁽⁴⁷⁾.

(47) GARMENDIA, Rafael Marcial. Entrevista citada.

2. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores: En relación a las obligaciones que establece la Ley en su artículo 20 para los trabajadores, FEDECAMARAS se muestra en desacuerdo y considera que son insuficientes. Señala que debe obligarse al trabajador a la observancia de las normas de seguridad, así como de las sanciones a aplicarle.

IV. Posición ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales

1. Posición ante la creación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales: La posición de FEDECAMARAS ante la creación del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y los Comité de Higiene y Seguridad, se muestra en franco desacuerdo.

Para FEDECAMARAS, la Ley crea estos organismos estatales, nada más que para interferir en la vida económica privada. Es un reflejo del intervencionismo estatal o sindical en la libre administración de la empresa y en toda figura, que desestimula la inversión de capital⁽⁴⁸⁾.

(48) El Diario de Caracas: Artículo citado.

FEDECAMARAS se opone a la creación del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, pues la Ley le da amplias facultades para elaborar la política nacional de condiciones de trabajo, en materia de salud y seguridad, con carácter de exclusividad, desplazando incluso a los Ministerios de Sanidad y Ambiente, al INOS, al IMAU, etc,

El Consejo Nacional, como tal, debe establecer políticas en materia de seguridad e higiene laborales, normas sobre riesgos y educación para la seguridad y normas para promover infraestructuras sociales y físicas por parte de las empresas que resultan peligrosas y además onerosas.

La Ley le atribuye al Consejo un conjunto de funciones, que a la larga lo hacen inoperante.

En relación a la creación del Instituto Nacional, FEDECAMARAS sostiene que la creación de este Instituto Autónomo llevará a un enfrentamiento, bien por colisión o por solapamiento con el IVSS y los Ministerios del Trabajo, Sanidad y Asistencia Social, del Ambiente y los Recursos Naturales. Y en cualesquiera de ambas alternativas, crearía una desarticulación y desorden en las estructu-

ras administrativas de los citados entes involucrados.

Se opone al hecho de que el Instituto, para incrementar su patrimonio, imponga a las empresas una nueva tasa, que se sumaría a la cuota que se paga al IVSS, el cual se caracteriza por ser uno de los más costosos del mundo, y al mismo tiempo, bastante ineficaz⁽⁴⁹⁾.

Además de que este Instituto es un ente multifacético, pues es asesor de los sindicatos, es ente que legisla y reglamenta, es ente ejecutivo, es vigilante y contralor, sustanciador y juzgador (pue impone sanciones y penas sumariamente), es órgano interpretador de normas legales y presta asistencia técnica⁽⁵⁰⁾.

Por último, objeta FEDECAMARAS este Instituto estará adscrito a algún Ministerio que establezca el Presidente y que hasta ahora, nadie sabe cual es: esta materia corresponde claramente al ámbito de la Ley del Trabajo y del Despacho del Trabajo⁽⁵¹⁾.

(49) El Diario de Caracas. Artículo citado.

(50) Ibidem.

(51) Ibidem.

En lo que se refiere a la creación de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial, FEDECAMARAS manifiesta su desacuerdo, señala, que esos Comités tienen unas funciones demasiado amplias. Además, crea un nuevo tipo de inactividad a los trabajadores miembros de los mismos, hasta un número de tres (3), lo que amplía la ya establecida en la Ley del Trabajo, llevando así a generar fuente de conflictos laborales entre patronos y trabajadores.

Considera FEDECAMARAS que esos Comité de Higiene y Seguridad Industrial, deben estar reglamentados en los contratos colectivos o en el reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

2. Posición ante la composición y representación de los diferentes sectores económicos y sociales, en los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales: En cuanto a la representación y composición de los diversos sectores del país en esos organismos, la posición de FEDECAMARAS se muestra en desacuerdo.

Señala, que la composición del Directorio del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales es multidisciplinaria y plural; supone dos representantes de los trabajadores (CTV) y solo una por los empleadores

(FEDECAMARAS), a lo cual FEDECAMARAS se pregunta donde está la paridad que debería existir en la representación y composición de estos organismos, de manera tal, que al momento de tomar decisiones, de tomar ciertas actitudes, privara el consenso de todos los sectores por igual.

Por otro lado, cuando habla de la conformación del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, no hay la menor intención de hacer representar al sector patronal en este organismo, a pesar de que se quiere mantener el espíritu tripartito⁽⁵²⁾.

En lo referente a la conformación del Comité de Higiene y Seguridad, recomienda que éste debe estar integrado solo por representantes de los trabajadores y de los patronos.

Los técnicos en higiene y seguridad industrial no tienen por qué formar parte del Comité; tan solo prestar alguna asesoría, cuando así lo solicite el Comité⁽⁵³⁾.

(52) El Diario de Caracas. Artículo citado.

(53) GARMENDIA, Rafael Marcial. Entrevista citada.

V. Posición ante los aspectos jurídico-legales que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales: En cuanto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su relación con otras disposiciones, sostiene FEDECAMARAS que si colida con otras leyes y disposiciones, tales como, la Ley del Trabajo, la Ley del Seguro Social, el Código Penal, Ley del Ambiente, Ley de Despidos Injustificados y diversas ordenanzas sobre urbanismo, ruidos molestos⁽⁵⁴⁾.

Debido a la característica de Ley orgánica, le da prioridad sobre muchas otras disposiciones legales anteriores que versan sobre la misma materia y priva incluso sobre otras leyes orgánicas en aquella materia en la cual, ésta es especial (condiciones y medio ambiente del trabajo, seguridad e higiene industrial).

"Explica FEDECAMARAS, que la gravedad de la responsabi-

(54) GARMENDIA, Rafael Marcial. Entrevista citada.

lidad legal de esta Ley, se aprecia cabalmente cuando se observa que la misma colida repetidas veces y duplica otras tantas, con artículos pertenecientes a otras disposiciones, con el agravante de que algunas de las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, están superadas por el actual reglamento de la Ley del Trabajo de 1973.

Asimismo, colida abiertamente con el Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo que se discute en el Congreso conocido como el "Proyecto Caldera"⁽⁵⁵⁾.

Por tanto, FEDECAMARAS, sostiene la posición de que esta Ley, si infringe áreas de otras disposiciones.

2. Posición ante el carácter "orgánico" de la Ley: En relación al carácter "orgánico" que presenta la Ley, señaló FEDECAMARAS que en vez de dársele ese carácter de "orgánica" debió dársele un carácter de Ley "especial"⁽⁵⁶⁾.

(55) GARMENDIA, Rafael Marcial. Entrevista citada.

(56) El Diario de Caracas. Artículo citado.

Considera FEDECAMARAS que por esa misma característica de "orgánica" priva sobre otras disposiciones legales (Ley del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del INCE, Código Penal, Ley del Ambiente, Ordenanzas sobre urbanismo, sobre aseo urbano y domiciliario, sobre ruidos molestos, etc.)

Por otra parte, resulta que la Ley es "orgánica" precisamente porque crea nuevos organismos estatales para interferir en la actividad económica, lo cual no hace más que, por un lado, aumentar el erario público, puesto que la creación de esos organismos implica gastos; contratación de personal, creación de infraestructura, etc. y por el otro, interrumpir las actividades de producción en las plantas, lo cual se traduce en gastos y pérdida de tiempo para las empresas⁽⁵⁷⁾.

VI. Posición ante las sanciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante las sanciones penales, indemnizaciones a pagar, multas, cierre temporal o definitivo de

(57) El Diario de Caracas. Artículo citado.

la empresa y suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa: La posición de FEDECAMARAS ante las sanciones penales y pecunarias, así como ante las acciones a seguir por parte del Instituto que establece la Ley, está en abierta oposición.

Señala FEDECAMARAS, que las exageradas penas le dan a la Ley un marcado carácter punitivo, por su parte las acciones a seguir por parte del Instituto son nocivas para las empresas porque llegan a paralizar la actividad productiva (58).

Para FEDECAMARAS, esta Ley crea un novedoso sistema de paralizaciones que incluye: multas, prisión, clausura temporal o definitiva de la empresa, indemnización de hasta cinco años de salarios para el trabajador y hasta suspensión de la producción por la inobservancia de sus normas.

Se obliga a mantener el pago de los salarios de los trabajadores cuando se sanciona a la empresa, con la suspensión de la producción y ello es también fuente de problemas, y los miembros del Comité de Seguridad se com-

(58) GARMENDIA, Rafael Marcial. Entrevista citada.

portarían como sindicalistas en lugar de cumplir con su verdadera función, al momento de definir un "accidente de trabajo", como tal.

FEDECAMARAS recomienda la eliminación total de las sanciones de privación de la libertad que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, dejando solamente aquellos casos que en criterio de la legislación penal constituyen "delito" por su imprudencia, impericia, negligencia, inobservancia de normas o dolo, sea alguien responsable.

Considera razonable establecer un límite pecuniario y además una limitación en el tiempo de servicios del trabajador para el caso de las indemnizaciones, pues es ilógico, que a un trabajador eventual o que no tenga más de un mes de servicios y se accidente o muera, se le debe pagar a él o a sus familiares, según el caso cinco (5) años de salarios.

Asimismo, la Ley debe establecer que el salario base, sea el salario de referencia para el cálculo de las indemnizaciones a pagar a los trabajadores.

Por último, el máximo representante del sector empresarial considera injusto el cierre de la empresa definitivo y acepta la suspensión temporal hasta tanto se corrija el incumplimiento de las normas de seguridad, pues esto se traducirá en grandes pérdidas para las empresas y a los mismos trabajadores no les favorecería en nada, pues pasarían a engrosar la larga fila de personal desempleado⁽⁵⁹⁾.

2. Posición ante los atenuantes que establece la Ley para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante los accidentes de trabajo: En relación a los atenuantes que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, para exonerar de toda responsabilidad a los empleadores ante los accidentes de trabajo u otros riesgos, FEDECAMARAS sostiene que son insuficientes.

No es justo que el empleador pueda ser eximido de toda culpa ante los accidentes de trabajo solamente cuando se trata de causa de fuerza mayor o por intencionalidad del trabajador; pues, ésto es muy difícil que suceda así y por otra parte de ser así, resultaría muy difícil de

(59) FEDECAMARAS. Op. Cit. Pag. 5.

probar.

Por tanto, se le crea un ambiente de inseguridad y de desconfianza al empleador en su empresa ante sus trabajadores, sobre todo cuando hay trabajos que de por sí, implican altos riesgos.

Para FEDECAMARAS, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es una Ley Draconiana, la cual contempla más de dos penas por delito y en donde las decisiones no tienen apelación, lo cual es inconstitucional⁽⁶⁰⁾. Cualquier parecer de un funcionario puede convertirse en documento público, sin apelación con registrarlo debidamente hasta en una notaria⁽⁶¹⁾.

FEDECAMARAS lamenta que para el país, nuestros dirigentes consideren a todo el universo económico privado como "un conjunto de criminales con una sed de lucro, tan insaciable que los lleva a atentar contra la vida de sus empleados. Excelente forma de pensar, en un país que trata de alcanzar su independencia económica"⁽⁶²⁾.

(60) De Acuerdo al artículo 68 de la Constitución Nacional, se estipula "la defensa como derecho inviolable en todo estado y grado del proceso".

(61) El Diario de Caracas. Artículo citado.

(62) Ibidem.

VII. Posición ante los efectos Económicos y Sociales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la influencia de la Ley sobre la burocracia: Opina FEDECAMARAS, que con la aprobación de esta Ley, se cae nuevamente en el aumento incontrolado de la burocracia y el gasto público.

Señala que ahora si se puede afirmar que en Venezuela la "matraca" es un instrumento generalizado en el universo económico y social, pues ahora se va a contar con la figura del "burócrata", el cual puede autorizar a todos los empleados de una fábrica a paralizar el trabajo, si el empleador -gerente o capataz- supuestamente no cumple con lo estipulado por el nuevo Instituto⁽⁶³⁾.

Por otro lado, la creación de los organismos que establece la Ley, para que se encarguen de la prevención, salud y seguridad laborales, llevan definitivamente a un incremento de la burocracia oficial, sobre todo cuando se trata de la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el cual implica la

(63) El Diario de Caracas. Artículo citado.

creación de infraestructura, recursos materiales, recursos humanos que se van a traducir en costos muy altos lo cual no es conveniente en un momento en que el país atraviesa una crisis económica y trata más bien de reducir el gasto corriente.

Para FEDECAMARAS, con la nueva Ley y los nuevos fiscales, se tiene más burocracia, más corrupción, más permisología y menos productividad⁽⁶⁴⁾.

2. Posición ante el aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empresas: Para el máximo representante del sector empresarial, FEDECAMARAS, los artículos del 22 al 27, ambos inclusive⁽⁶⁵⁾, establecen una amplia y engorrosa permisología, que se agrega a la ya impotente y paralizante que se ha venido acumulando a través de décadas de intervencionismo estatal, cuyos daños a la estructuración de una economía sólida y dinámica afloran por todos lados.

Es decir, la Ley crea una serie de permisologías previas, justamente en momentos en que se plantea la eliminación

(64) El Diario de Caracas. Artículo citado.

(65) Se refiere al Capítulo VII de la Higiene y Seguridad Laborales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

ción de las mismas; además esta permisología genera algunas cargas adicionales para la empresa privada, afectando de manera inmediata sobre la producción, capitales e intereses de las empresas⁽⁶⁶⁾.

Con esta Ley, los empleadores están obligados a someter al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, todo proyecto de nuevos medios y puesto de trabajo o la remodelación de los mismos; la construcción nacional e importación de máquinas, equipos y aparejos de uso industrial, agropecuario o de servicios, respecto a cuyas consideraciones y dispositivos de seguridad, también se ejercerá control y sobre las nuevas sustancias en los procesos de producción y de servicios; lo cual va a constituir un conjunto de permisos previos que de alguna u otra manera van a incidir en la operatividad de las empresas y en la fluidez de sus procesos productivos.

Para FEDECAMARAS, esto atenta contra la libre empresa y la capacidad de inversión.

3. Posición ante la influencia de la Ley sobre la inversión privada: Para FEDECAMARAS, la Ley Orgánica de

(66) El Universal. Artículo citado.

Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo afecta sobre manera cualquier intento de inversión, sea nacional o extranjera, es una Ley que desalienta y castiga a la inversión (67).

Señala que en un país, donde exista una Ley como ésta, que establece disposiciones y sanciones tan onerosas y punitivas, los empresarios tanto nacionales como extranjeros se sentirán intimidados para crear nuevas empresas o expandir las existentes.

La discusión y aprobación inconsultas y galopantes del proyecto de Ley bajo análisis, son por sí mismas, patentes factores de desconfianza y de mengua o caída de la propensión a invertir.

4. Posición ante la influencia de la Ley en el nivel de desempleo: Por último, señala FEDECAMARAS que la nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo va a incidir en la generación de nuevos empleos, por cuanto establece una serie de obstáculos para la empresa privada (68).

(67) GARMENDIA, Rafael Marcial. Entrevista citada.

(68) El Universal. Artículo citado.

"Esta Ley, alienta y favorece la destrucción de millones de puestos de trabajo que están en manos, tanto de obreros como de gerentes pertenecientes a la clase media. Estos, unidos a los desempleados que hay en la actualidad podrían en un futuro no muy lejano, formar un ejército de descontentos con un poder impredecible⁽⁶⁹⁾.

2.5. ANALISIS DE LA POSICION DE FEDEINDUSTRIA

A continuación se presenta la posición del máximo organismo empresarial representante del sector de la pequeña y mediana industria y la artesanía, con respecto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

I. Posición ante los contenidos y objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: FEDEINDUSTRIA se muestra de acuerdo con la creación de la

(69) Tomado de la entrevista realizada a Salvador Lo Monaco, Director Ejecutivo de FEDEINDUSTRIA, el 26 de agosto de 1987.

Ley, pues considera que hace falta este tipo de instrumento que garantice la seguridad, salud y bienestar del trabajador, el cual constituye el principal recurso con que cuenta el país para su desarrollo: el recurso humano y por lo tanto hay que protegerlo⁽⁷⁰⁾.

FEDEINDUSTRIA está de acuerdo con la creación de una "Ley que brinde la protección necesaria al trabajador para que labore en un ambiente sano y en lo posible alejado de peligros"⁽⁷¹⁾.

Esta posición resulta muy importante, ya que en la pequeña y mediana industria, el industrial comparte su día de trabajo en contacto con el obrero; muchas veces funge de jefe de producción, de cobrador, de maestro artesano y vive en el mismo ambiente; por lo tanto debe procurar establecer condiciones higiénicas de seguridad que no afecten su vida, la de su familia y la de los obreros⁽⁷²⁾.

De este modo la Ley no solo protegería al trabajador

(70) El Diario de Caracas. Artículo citado.

(71) El Nacional. "Empresarios Públicos y Privados podrán ir detenidos". Cuerpo D. Pag. 3. Miércoles, 27 de agosto de 1986.

(72) Artículo citado.

sino que también, en cierta forma al empleador.

2. Posición ante el carácter innovador de la Ley:

La posición de FEDEINDUSTRIA señala que la Ley sí tiene carácter novedoso, porque está tomando en cuenta una serie de factores integrales que tienen que ver con la salud del trabajador. No se toma como un aspecto aislado o como un capítulo de un texto que también regula muchas otras cosas; se está tratando el problema en forma integral.

Independientemente del carácter novedoso que presenta esta Ley, FEDEINDUSTRIA plantea que la misma no va a regular de manera más específica todo lo relacionado a prevención, seguridad y salud laboral, ya que eso depende de la reglamentación que se haga de ella.

Considera que la Ley, tal como está, no especifica una serie de aspectos técnicos, que a la hora de un accidente o muerte de un trabajador permitieran esclarecer la situación, a través de instrucciones precisas. Agrega que incluso en muchos aspectos, la Ley se vuelve contradictoria.

3. Posición ante los nuevos conceptos que maneja la

Ley: En cuanto a los nuevos conceptos que maneja la Ley,

FEDEINDUSTRIA sostiene que no hacen más operativo el manejo de la Ley.

El problema no está en la definición de los conceptos, sino a nivel de su aplicación; explica que en un momento dado, la interpretación y aplicación de esos conceptos va a estar en manos de un Comité; eso se va a prestar a una serie de manejos que probablemente no van a ser los más correctos.

FEDEINDUSTRIA indica que no es la definición de nuevos conceptos lo que hace operativo el manejo de una Ley, sino una reglamentación clara y precisa.

4. Posición ante los aportes que pudiera representar la Ley: Sobre los aportes que pudiera representar la Ley en materia de seguridad y salud laboral, FEDEINDUSTRIA opina que la Ley sí constituye un avance en la materia, porque para la elaboración de esta Ley se consultó la legislación de otros países y lo último que hay en materia de seguridad y salud.

La Ley contiene aspectos nuevos en relación a otras disposiciones ya existentes que bien reglamentados podrían ser de mucha utilidad, tanto para el trabajador, co-

no para el empleador.

5. Posición ante el objetivo fundamental de la Ley:

Para FEDEINDUSTRIA, a través del objetivo que se plantea la Ley en su artículo 1, no se cubren las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, seguridad y salud laboral. Considera que es un objetivo muy genérico y no se puede garantizar que la Ley vaya a ser un instrumento que cumpla con ese objetivo, ya que en gran medida, eso depende de la reglamentación que se le da a la Ley.

Por otra parte, no se toman en cuenta las dimensiones sociales de la pequeña y mediana industria, ni la capacidad y posibilidades financieras de la misma, como para llevar a cabo un objetivo tan vasto, por ello se hace prácticamente inalcanzable e inaceptable para este sector económico.

II. Posición ante las responsabilidades que debe

asignar la Ley a los sujetos de la relación de trabajo

1. Posición ante la responsabilidad que asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subcontratistas o agentes: Ante la responsabilidad que asigna la L. y al emplea-

dor de dar cumplimiento al objetivo fundamental de la misma, FEDEINDUSTRIA se muestra de acuerdo.

Opina que el empleador debe ser responsable de todo lo que sucede en su empresa, agregando que la seguridad industrial es una cuestión que atañe a todos por igual, por lo que más que una responsabilidad individual, es una responsabilidad social.

2. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Trabajador: FEDEINDUSTRIA está de acuerdo con el hecho de que al trabajador, a través de la Ley, se le asignen responsabilidades específicas a fin de cumplir con el objetivo que se plantea esta Ley.

Señala que de esta forma, se estarían evitando abusos en la aplicación de la Ley, como ha sucedido con otras y cita como ejemplo, la Ley Contra Despidos Injustificados, la cual fue utilizada por los trabajadores en forma desmedida y perjudicial contra el patrono.

Por otra parte, al precisar bien cual es la responsabilidad del trabajador, se le estaría incorporando en la vigilancia activa y en la colaboración para protegerse a sí mismo y a los demás.

Opina que el trabajador debe participar y cuidar su medio ambiente de trabajo.

3. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Estado: FEDEINDUSTRIA está de acuerdo con que la Ley debe asignarle una responsabilidad al Estado.

El Estado tiene una responsabilidad básica, que es la de aplicar instrumentos que más allá incluso de esta Ley, sean los necesarios para garantizar la salud del venezolano.

En este sentido se señala, que el Estado tiene una responsabilidad ineludible como es la eficiente prestación de los servicios públicos, como lo son la electricidad, el agua, el asco, etc. Indica que de no ser así, en ningún momento se podrá responsabilizar a "una industria o comercio por no tener aseado el lugar por falta de agua o de una recolección de basura ineficiente, ni de un accidente ocurrido por la interrupción de electricidad" (73).

(73) El Nacional. Artículo citado.

III. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a empleadores y trabajadores

1. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores: FEDEINDUSTRIA se muestra en desacuerdo con las obligaciones que establece la Ley a los empleadores, en su artículo 19.

Considera FEDEINDUSTRIA que en la mayoría de estas obligaciones se plantean cuestiones muy poco operativas; no se toma en cuenta las consecuencias negativas que tendrían para una empresa; además, se utilizan términos, que al no estar bien definidos, se prestan a interpretaciones diversas. En una Ley como ésta, eso no es admisible.

En el numeral 1, del artículo 19 se establece que es obligación del empleador garantizar a los trabajadores condiciones de prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo. A juicio de FEDEINDUSTRIA⁽⁷⁴⁾ no se puede garantizar la salud, de un trabajador; en todo caso, se puede garantizar la seguridad y el bienestar de los mismos a través de la prevención y control de los riesgos y el adiestramiento de los trabajadores en la materia.

(74) LO MONACO, Salvador. Entrevista citada.

Considera este organismo empresarial, que la salud de un trabajador es algo que se escapa de las manos de un empleador; si un trabajador no mantiene condiciones de salud adecuadas, fuera de la empresa, no puede el empleador garantizarla dentro de la misma.

Acerca de la obligación de denunciar cualquier accidente de trabajo, enfermedad profesional o condiciones patológicas, señala FEDEINDUSTRIA que hay un problema de términos. No está de acuerdo con que se utilice la palabra denunciar, y plantea que habría que ver que se entiende por "condiciones patológicas", ya que, se estaría entrando en una terminología, que a nivel legal puede llevarse varios años de discusión en un tribunal.

Tampoco está de acuerdo con la obligación de organizar y mantener un servicio médico dentro de las empresas, porque ya "el trabajador y la empresa cotizan un servicio carísimo como es el Seguro Social Obligatorio, y del cual ningún trabajador recibe una contra prestación equivalente a su aporte anual"⁽⁷⁵⁾.

En este sentido, señala FEDEINDUSTRIA, el Seguro So-

(75) El Nacional. Artículo citado.

cial deberá cumplir eficientemente con sus funciones, en vez de exigir a una empresa que sufrague los gastos de un médico.

Para la pequeña y mediana industria esto es muy importante; no se puede hacer a una pequeña industria o a un pequeño taller que contrate a un médico, porque eso significa una erogación de dinero, que estas empresas no podrían soportar. Es importante hacer una diferenciación a la hora de reglamentar esta Ley entre la gran industria y la mediana y pequeña industria, porque las medidas preventivas se traducen en costos inmediatos"⁽⁷⁶⁾.

FEDEINDUSTRIA opina, que está bien que el patrono deba oír de los trabajadores sus planteamientos y quejas acerca de las condiciones de trabajo; pero que al establecer que en ningún caso se podrá despedir al trabajador por hacer uso de ese derecho, este aspecto de la Ley pueden ser mal utilizado, si no es reglamentado correctamente. Plantea el caso de un trabajador que vaya a ser despedido y para evitarlo se valga de este artículo y haga una denuncia de que trabaja en condiciones inseguras; la Ley no establece nada para evitar este tipo de situaciones con-

(76) El Nacional. Artículo citado.

flictivas.

Por último señala, que no está de acuerdo con la fijación de carteles con estadísticas de accidentes, ya que se trata de una industria y no de un hospital.

2. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores: Enfocando su opinión a través de las obligaciones que establece la Ley para los trabajadores, FEDEINDUSTRIA señaló, que a través de muchas de ellas se consolida la posibilidad de que este instrumento sea mal utilizado; por lo que se muestra en desacuerdo con las mismas.

Cita el caso de lo que podría suceder de aplicarse, tal como está lo establecido en el numeral 2, del artículo 20, sobre la obligación que tiene el trabajador de dar cuenta inmediata a su superior jerárquico o al comité de Higiene y Seguridad de cualquier situación insegura; un individuo que no quiera trabajar podrá alegar, que el o cualquier otro está trabajando en una situación insegura, bien sea por una máquina peligrosa u otra razón; el informa esto al Comité y mientras este se reúne y determina que la máquina es peligrosa o no, puede pasar desde un día hasta varias semanas y durante ese lapso de tiempo,

el obrero no trabaja y la industria sufre una paralización en la producción. Esto es más grave aún en la pequeña y mediana industria, donde en un taller probablemente no trabajan más de veinte personas y si se para una seguramente se entorpece el trabajo de las otras.

El aspecto antes señalado se reafirma al leer lo establecido en el numeral 10 del mismo artículo, en el cual se dispone que ante una condición insegura un trabajador o grupo de trabajadores podrá abstenerse de realizar la labor encomendada, hasta tanto no se elimine esa condición insegura. Opina FEDEINDUSTRIA, que esta disposición es de alta peligrosidad para el sector que representa.

Concluye, señalando que deberían usarse otros instrumentos como el contrato de trabajo, para establecer este tipo de cosas.

IV. Posición ante la creación de los organismos encargados de la Prevención, Salud y Seguridad Laborales

1. Posición ante la creación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales:
FEDEINDUSTRIA no está de acuerdo con la creación de es-

tos organismos; considera que antes de crearlos, se debe analizar bien hasta donde van a llegar sus funciones y quienes realmente van a participar en ellos.

No deberían crearse esos organismos porque los que existen, Ministerio de Sanidad, Ministerio del Trabajo, son suficientes. Estos organismos ya tienen responsabilidad en esta materia.

Se hace énfasis en la creación de los Comité de Higiene y Seguridad; se sostiene que este es un tipo de organismo que puede crearse en las grandes industrias porque su estructura se los permite, pero que en una pequeña industria, no hay, el suficiente personal como para constituir un Comité, con el agravante de que es muy difícil conseguir en este tipo de industria un técnico en seguridad industrial y menos contratarlo porque sería muy costoso (77).

Es imposible desde el punto de la rentabilidad de la empresa, tener a disposición todo lo que la Ley exige; esto va a generar problemas, porque los pequeños y medianos industriales van a ser sancionados por no cumplir con las

(77) LO MONACO, Salvador. Entrevista citada.

disposiciones que establece la Ley.

Otro problema que le ve a la creación de los Comité de Higiene y Seguridad Industrial es que se crea una inamovilidad para sus miembros; de ese modo llegará el momento en que el industrial no pueda trabajar y le tenga que dar la fábrica al obrero.

2. Posición ante la composición y representación de los diferentes sectores económicos y sociales en los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales: FEDEINDUSTRIA se muestra en desacuerdo con la composición de estos organismos, así como con la representación en los mismos de los diferentes sectores económicos y sociales del país y en especial, con la falta de representación de este organismo empresarial, en dichos organismos.

Considera que aparte de los organismos que ya están representados, deberían agregarse otros (aunque no menciona cuáles) ya que es a través de esos organismos, donde se van a fijar las grandes líneas de lo que deben ser las políticas en higiene y seguridad laboral.

En cuanto a la representación del sector empresarial,

se aprecia que FEDEINDUSTRIA no se encuentra representada; por lo tanto, queda sin representación verdadera el segmento más empleador por unidad de capital invertido como es la pequeña y mediana industria⁽⁷⁸⁾.

De igual forma, se señala la falta de representación de otros organismos empresariales, como FEDEAGRO y FEDECAMARAS, a los cuales también es importante incluir⁽⁷⁹⁾.

V. Posición ante los aspectos jurídico-legales que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales: Ante la relación de esta Ley con otras disposiciones legales, FEDEINDUSTRIA opina que infringe área de otras leyes.

En primer lugar señala que con las leyes existentes (Ley del Trabajo y Seguro Social) es suficiente. Considera

(78) El Nacional. Artículo citado.

(79) Es en el Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales donde no hay ningún representante del sector empresarial. En el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, se encuentra representado solamente FEDECAMARAS.

que esta nueva Ley sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, lo que hace es complicar más las cosas.

En segundo lugar, FEDEINDUSTRIA observa que esta Ley no solo colida en aspectos muy importante con disposiciones del Código Penal, sino que irrumpe en forma violenta contra la estructura técnica de la norma penal, contra la claridad y pureza de la expresión requerida en las normas legales, especialmente si son sancionadoras de conductas⁽⁸⁰⁾.

Las sanciones penales imponibles han sido establecidas sin tomar en consideración, cuánto en materia similar regula el Código Penal, observándose una injusta y virtual desproporción en la cuantía de la pena aplicable a los autores de hechos delictuosos previstos en esta Ley, en relación con las penas que el Código Penal, atribuye a los autores de esos mismo hechos.

Considera, que así como se ha excedido en el establecimiento de penas, se han omitido previsiones legales relativas a lesiones muy comunes en el medio laboral y que

(80) FEDEINDUSTRIA. "Condiciones acerca de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Estudio elaborado por FEDEINDUSTRIA. Pág. 2-4.

afectan a la mujeres trabajadores, como lo son el aborto y el parto prematuro, y otras lesiones que si bien no necesariamente producen incapacidad, también son importantes de destacar: la pérdida de la incapacidad de engendrar o la pérdida de la palabra, que no están expresamente incluidas podrían conformar un delito especial de mayor gravedad.

Por otra parte, al estudiar el dispositivo contenido en el párrafo 2 del artículo 6 de la Ley, se considera que se está creando un nuevo delito, pues no se corresponde con ninguna otra norma del Código Penal vigente, ni tampoco tiene ese carácter de delito en ninguna otra Ley especial⁽⁸¹⁾.

La previsión establecida en el mencionado artículo, constituye uno de los llamados "delitos de peligro" en los cuales no es preciso la ocurrencia del daño, sino que es suficiente ser expuesto a condiciones en que ese daño eventual pudiera verificarse, delito, que al no estar previsto en el Código Penal, no tiene pena alguna quedando de esta norma solo el supuesto de hecho, por lo cual es incompleta y desafía la estructura característica de la

(81) FEDEINDUSTRIA. Op. Cit. Pag. 7-9.

norma penal. Resulta, pues, solo un "tipo" sin "penalización" (82).

El derecho penal común, salvo la situación anteriormente analizada, ya regula todas las conductas que pretende regular esta Ley Orgánica y que solo lo logra con numerosos defectos. Sin embargo, el Código Penal sigue rigiendo parcialmente para todos los casos no contemplados en esta Ley y de ello deviene una ambigua y confusa situación que no es bueno apoyar, pues no son sólo las figuras delictivas creadas, las que originaron problemas, sino que también se afectan cuestiones inherentes a las formas procesales, a la naturaleza de la acción penal y su ejercicio y hasta la competencia de los tribunales encargados de impartir justicia en lo penal (83).

2. Posición ante el carácter "orgánico" de la Ley: En relación al carácter orgánico que se le dió a esta Ley, FEDEINDUSTRIA no hizo alusión.

(82) FEDEINDUSTRIA. Op. Cit. Pag. 14.

(83) Ibidem.

VI. Posición ante las sanciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante las sanciones penales, indemnizaciones a pagar, multas, cierre temporal o definitivo de las empresas y suspensión total o parcial de las actividades o producción de la empresa: FEDEINDUSTRIA se muestra en desacuerdo con todas las sanciones que establece la Ley para el empleador.

Considera que cuando se sanciona a un industrial, no sólo se ve perjudicado él, sino que también se afecta al trabajador.

En el caso de cerrar una empresa, el primer perjudicado sería el trabajador, pues se quedaría sin empleo.

Señala que en las compañías grandes, donde es una sociedad por acciones y la estructura organizativa es por gerencias, si se pone preso a un empleador no se para la producción; pero en la pequeña industria el propietario, no es solo patrón, sino que es el eje del taller y, por lo tanto, de la producción. Entonces al detener a este empleador la producción se paraliza; una empresa de este ti-

po no tiene la suficiente rentabilidad como para soportar más de tres días paralizada.

Por otra parte, el patrón no tiene que ir preso como si fuera intencionalmente responsable de algo; ello equivaldría a tratarlo como un delincuente⁽⁸⁴⁾.

En cuanto a las indemnizaciones, FEDEINDUSTRIA considera, que es importante evitar interpretaciones dudosas o confusas a la hora de poner en práctica estas disposiciones.

Señala que la reparación del daño, debe ser una sola y suficiente, y por supuesto, debe cubrir en su integridad la mayor o menor magnitud de los daños y perjuicios derivados del hecho criminal⁽⁸⁵⁾.

También se destaca, que se establecen penas fijas, atendiéndose sólo al resultado dañoso producido y no a la proporcionalidad entre la culpabilidad y la sanción. Así, independientemente de la intención del empleador, se tendrá la misma pena; ni siquiera es posible aumentarla o reducirla, porque no funcionarían los elementos de

(84) LO MONACO, Salvador. Entrevista citada.

(85) FEDEINDUSTRIA. Op. Cit. Pag. 35-36.

agravación o de atenuación inherentes a la graduación de una culpa, ya que la Ley sólo establece atenuantes para ser exonerados de toda la culpa y de ningún otro tipo.

2. Posición ante los atenuantes que establece la Ley para eximir al empleador de toda culpa ante los accidentes de trabajo: En cuanto a los atenuantes que establece la Ley en el párrafo quinto del artículo 33 para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante un accidente de trabajo, FEDEINDUSTRIA se muestra en desacuerdo y señala que, en primer lugar, no es posible exigírsele responsabilidad penal a quien no la tiene según el derecho común, a pesar de todo lo que se establece en esta Ley; y, en segundo lugar, esa pretendida responsabilidad penal no queda disculpada en otros casos, tales como, cuando el hecho se deba a exclusiva culpa de la víctima, en el caso de que se deba a exclusiva causa de terceros, ni en caso de que se originen por un hecho fortuito.

Este tipo de disposiciones afecta directamente y en forma desmedida a las pequeñas y medianas industrias, porque tienen mucho menos poder de contratación con otras empresas que, por "empleadoras" correrían con los riesgos.

VII. Posición ante los efectos económicos y sociales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la influencia de la Ley sobre la burocracia: Opina FEDEINDUSTRIA que la burocracia aumentará, porque los organismos que se intentan crear requieren de personal administrativo, que aunque sean ad-honorem, como es el caso del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, requieren de una erogación de dinero por parte del Estado.

Además, estos organismos pueden chocar en cuanto a funciones con otros ya creados.

2. Posición ante el aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empresas: FEDEINDUSTRIA considera que con la aplicación de esta Ley, se obstaculizará la operatividad de las empresas, por cuanto el empresario se va a encontrar con un sin fin de permisos que crean más trabas, todavía para la actividad empresarial.

Ya existen una serie de cuestiones que el empleador tiene que implantar en las empresas: baños, extinguido-

res, material determinado para la construcción de techos y paredes y otros más, como para agregar toda la permisología que se establece en los artículos 21 al 27 de la Ley, eso hará imposible, tanto la actividad de las empresas que ya existen como la creación de otras.

3. Posición ante la influencia de la Ley sobre la inversión privada: Sobre la incidencia de la Ley en la inversión privada, FEDEINDUSTRIA opina que la disminuirá.

FEDEINDUSTRIA indica que con leyes como ésta, no se estimula el aparato productivo nacional; por el contrario, todos los requisitos previos, el riesgo de ir detenidos, el mecanismo de presión sobre los empleadores que se estaría poniendo en manos del trabajador, todo sumado a la existencia de conflictos obrero-patronales, desincentivará cualquier idea de expansión o creación de nuevas empresas⁽⁸⁶⁾.

4. Posición ante la influencia de la Ley en el nivel de desempleo: FEDEINDUSTRIA considera que la aplicación de la Ley va a incidir en el nivel de desempleo, porque los empleadores en vista de todo lo que se establece en es-

(86) El Nacional. Artículo citado.

ta Ley, en su contra, reducirán sus ofertas de trabajo en unos momentos, en que el país está necesitado de permanentes fuentes de trabajo para nuevos contingentes. De igual forma destaca, que los aprendices tendrán cada vez menos oportunidad.

2.6. ANALISIS DE LA POSICION DE FEDENAGA

A continuación se presenta la posición del máximo organismo representante del sector ganadero en relación a los diferentes aspectos que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

I. Posición ante los contenidos y objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: En cuanto a la creación y promulgación de esta Ley, el máximo sector de la ganadería, FEDENAGA, se pronunció en desacuerdo; alega que ya existe una Ley de Trabajo, la cual contempla la seguridad que se le debe dar a obreros y a empleados en las empresas.

Considera FEDENAGA que lo que se debería hacer en todo caso, es reglamentar de acuerdo al tipo de empresas. Hacer un reglamento basado en la Ley del Trabajo, pero no una nueva Ley y, sobre todo, cuando esta Ley, es una Ley de tipo penal que puede convertirse en una herramienta, que si bien su espíritu pudo haber estado fundamentado en principios de buena fe, puede ser mal usada por los sindicatos, por los tribunales, por los funcionarios públicos para extorsionar a los patronos⁽⁸⁷⁾.

Se convierte en un instrumento, como muchos otros existentes en el país, que son usados en favor de los intereses de un grupo, perjudicando a otros.

La situación se hace aún más grave para este sector; sostiene FEDENAGA que en el caso de los productores agropecuarios que se encuentran en el interior del país y que están totalmente desatendidos desde el punto de vista legal, se les está dando una herramienta legal muy fuerte.

Ejemplifica diciendo: "que en las Galeras del Paco en las Sabanas de Apure, donde impera un régimen judicial

(87) Tomado de la entrevista sostenida con el Vice-Presidente de FEDENAGA, Sr. Isaac Lombana el día 18 de agosto de 1987.

que deja mucho que desear, la aplicación de la Ley va a estar en manos de unos "jueces de parroquia" o de unos tribunales manejados políticamente y que en un momento dado pueden convertir esta Ley y la aplicación de la misma en una "españa de democles" para los productores agropecuarios (88).

2. Posición ante el carácter innovador de la Ley:

En relación con el carácter innovador que presenta la Ley, FEDENAGA se muestra en desacuerdo; sostiene que esta Ley no tiene nada de novedosa.

Para FEDENAGA el hecho de que esta Ley reúna en un solo texto legal, disposiciones de la Ley del Trabajo, Ley del Seguro Social, Normas Covenin, no le dá carácter novedoso; más bien, la mantiene igual que otras disposiciones; lo que se está buscando es la protección del ambiente del trabajo y del trabajador consecuentemente y eso ya estaba contemplado en al Ley del Trabajo y otras disposiciones.

Señala que, no es más que una Ley descrita en forma amplia y detallada; cuando a decir de FEDENAGA, lo que de-

(88) LOMBANA, Isaac. Entrevista citada.

de hacerse es un reglamento o estar descrito, en tal caso, en los contratos colectivos.

FEDENAGA señala que por ejemplo, en los contratos colectivos de la construcción se establece sistemas de seguridad y defensa del ambiente del trabajo y del trabajador de la construcción; los cuales no pueden ser lo mismo para el trabajador de la pesca, el trabajador de la agricultura, porque son medios distintos.

Considera, que los reglamentos de la Ley del Trabajo son los que deben contener esas especificaciones, para proteger el ambiente o al trabajador en las diferentes actividades de producción.

No obstante, de considerarla como un instrumento legal que no tiene ningún carácter novedoso, FEDENAGA sostiene que, de alguna u otra manera, si regula de manera más específica, pues en el momento de presentarse un problema de seguridad, hay ya una Ley específica en materia de prevención, salud y seguridad laborales, a la cual puede remitirse directamente el legislador.

3. Posición ante los nuevos conceptos que maneja la Ley: En relación a los nuevos conceptos que maneja la

Ley (accidentes de trabajo, condiciones de trabajo, empleador, enfermedad profesional y medio ambiente de trabajo), FEDENAGA sostiene que éstos, al ser más específicos, más concretos dan mayor exactitud al momento de aplicar la Ley. Por lo tanto, estos nuevos conceptos y la redefinición de los ya existentes, sí lleva a hacer más operativa el manejo de la Ley.

4. Posición ante los aportes que pudiera representar la Ley: En relación a los aportes que puede significar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, FEDENAGA argumenta, que si bien ya existía la Ley del Trabajo, la Ley del Seguro Social y otras disposiciones que versan sobre la materia de higiene y seguridad industrial, esta Ley sí representa un avance en el sentido de que detalla y especifica ciertos y determinados puntos importantes, a la hora de presentarse un problema sobre prevención, salud y seguridad laborales.

5. Posición ante el objetivo fundamental de la Ley: En cuanto al hecho de si se cubren las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales, a través de la aplicación de esta Ley, FEDENAGA se muestra de acuerdo; señala que con esta Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de

Trabajo se cubren todas las expectativas de problemas, que pudieran presentarse a los trabajadores en su medio de trabajo.

No obstante, de no estar de acuerdo con la creación de esta Ley y preferir la opción de crear un reglamento, considera que esta Ley si cubra el objetivo fundamental de proteger al trabajador, aunque insiste, debió elaborarse de otra manera.

II. Posición ante las responsabilidades que debe asignarle la Ley a los sujetos de la relación de trabajo

1. Posición ante la responsabilidad que le asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes: En relación a la responsabilidad que asigna la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a los empleadores en su segundo artículo, FEDENAGA se muestra de acuerdo. Considera que la primera responsabilidad debe recaer sobre los patronos, pues éstos deben ser responsables ante sus trabajadores bajo cualquier circunstancia.

2. Posición ante la responsabilidad que debe asignar-

le la Ley a los trabajadores: En relación a este punto, FEDENAGA considera que deben incluirse a los propios trabajadores en la cuestión de la responsabilidad.

Si bien la responsabilidad es de los empleadores ante sus trabajadores, éstos también deben asumir su parte de responsabilidad ante la prevención, salud y seguridad laborales.

De todos es conocido las normas que hay aquí a la hora de trabajar, igualmente que muchas empresas dan a los trabajadores herramientas e implementos necesarios para tener una actividad segura; sin embargo los trabajadores no lo cumplen⁽⁸⁹⁾.

Considera que hay que establecer sanciones para los trabajadores, porque es también responsabilidad de ellos la seguridad en el trabajo.

Para FEDENAGA, deben asignarse responsabilidades más específicas a los trabajadores e incluirlos dentro de la responsabilidad que tienen de hacer cumplir esta Ley.

(89) LOMBONA, Isaac. Entrevista citada.

3. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Estado: En relación a la responsabilidad que debe asignarle la Ley al Estado, FEDENAGA sostiene que el Estado como tal, deben cumplir exactamente al pie de la letra todas las leyes que ha dictado.

Como empleador, debe responsabilizarse y asegurarse de que esta Ley se lleve a cabo, para que a la final se logre cumplir con su objetivo fundamental.

Para FEDENAGA, habrá un sector del Estado: el Ministerio del Trabajo, que será el encargado de velar porque el resto del país, incluyendo al propio Estado, haga cumplir esta Ley⁽⁹⁰⁾.

III. Posición ante las obligaciones que establece la Ley para empleadores y trabajadores

1. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores: En cuanto a las obligaciones que establece la Ley para los empleadores en su artículo 19,

(90) Para la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los organismos encargados de velar por el cumplimiento de la misma son: El Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

FEDENAGA hace una serie de observaciones:

En primer lugar señala que Venezuela cuenta con una fuerza laboral de tres millones y medio aproximadamente, si todo lo que dice la Ley lo va a cumplir el patrono, se va a necesitar a todo el personal del Estado para llevar a cabo la aplicación de la Ley⁽⁹¹⁾.

En relación al artículo 19, numeral 2, FEDENAGA, expresó que hay que imaginarse la capacidad que debe tener el Instituto para recibir toda la información, todas las quejas, de todas las empresas, de todos los casos que se suceden, todos los días a tres millones y medio de trabajadores que tiene el país. Objeta que se escapa de las posibilidades, que no tiene aplicación.

También se opone a la creación del servicio médico que establece la Ley en su artículo 19, numeral 4, pues eso es obligación del Estado y para eso los patronos pagan un seguro social.

Si los patronos van a tener que organizar y mantener un servicio médico, FEDENAGA considera conveniente que se

(91) LOMBANA, Isaac. Entrevista citada.

elimine el seguro social. Ante el hecho, de que hay empresas que de por sí cuentan con su propio servicio médico, FEDENAGA argumentó que esas empresas lo establecen en el mismo contrato colectivo.

Además, señaló, hay empresas grandes y empresas pequeñas; empresas que ganan mucho dinero y empresas que ganan menos dinero; empresas que tienen posibilidades de establecer un servicio médico propio y empresas para las cuales ésto significaría altos costos⁽⁹²⁾.

Por ejemplo, a las empresas petroleras les conviene tener su propio servicio médico, debido al ausentismo laboral. De esta forma, evita que un obrero tenga que pedir permiso para ir al seguro por lo cual perderá dos días de trabajo. Así hacen también pequeñas constructoras; sin embargo, no se puede generalizar⁽⁹³⁾.

Por último, FEDENAGA hace objeciones al artículo 19,

(92) La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en su capítulo X, artículo 34, establece: que las empresas deben organizar servicios médicos propios o interempresas, con lo cual, con la segunda modalidad se reducirán los costos por la implantación de los servicios médicos. Además, esto va a depender del número de trabajadores ocupados y el riesgo en cada caso.

(93) LOMBANA, Isaac. Entrevista citada.

numeral 6: pues se presta a ciertos manejos por parte del trabajador y por parte del sindicato.

Considera que a través de esta obligación se le concede "fuero sindical"⁽⁹⁴⁾ a los trabajadores, lo cual no puede ser, pues ciertamente no se puede sancionar a un trabajador por haber hecho uso de los derechos consagrados, en esta o en cualquier otra Ley que promulgue la nación; ésto es algo lógico, constitucional.

En líneas generales, FEDENAGA no está de acuerdo con las obligaciones que establece la Ley para los empleadores, pues señala que son muy exageradas, no deben ser tan extensivas y deberían estar más bien descritas en los contratos colectivos.

2. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores: En relación a las obligaciones que establece la Ley para los trabajadores, FEDENAGA considera que son bastante amplias, que son muy completas y el cumplimiento de las mismas están a su alcance.

(94) El Capítulo VI, artículo 19, numeral 6, se refiere: "El patrón en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley". Como se ve aquí no establece la figura de "fuero sindical".

IV. Posición ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales

1. Posición ante la creación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales:
La posición de FEDENAGA ante la creación de los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales, se encuentra en desacuerdo.

Para FEDENAGA, esto no es más que "burocracia" sostiene, que habiendo delegados sindicales en las plantas, éstos junto con el patrón, son los llamados a resolver los problemas de higiene y seguridad industrial.

En cuanto a la creación del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, señala que en Venezuela ya existen: el Consejo Nacional de Seguridad, jamás se ha reunido. El Consejo Nacional de Cereales se reúne una vez al año; el Consejo Nacional de la Leche, jamás se ha reunido. En Venezuela existen y se han creado organismos burocráticos para resolver problemas, que a la hora de la verdad, no funcionan.

FEDENAGA considera que los organismos llamados a resolver los problemas de higiene y seguridad industrial en las

relaciones laborales, son los tribunales del trabajo o el mismo Ministerio del Trabajo. Por tanto, no ve la necesidad de crear esos institutos que se traducirían en un aumento de la burocracia y aumento del gasto público.

Asimismo, FEDENAGA se opone a la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, considerando que no va a servir para nada y que basta con lo establecido en la Ley, con sus disposiciones, sin necesidad de armar toda una estructura burocrática.

En cuanto al Comité: en las industrias grandes ya existen, se establecen en los contratos colectivos. Además, para eso están los delegados sindicales que junto con el patrón pueden resolver los problemas, conformando los llamados Comité de Empresas, los cuales pueden resolver problemas laborales de cualquier índole: seguridad, sueldos, despidos, etc.

2. Posición ante la composición y representación de los diferentes sectores económicos y sociales, en los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales: La posición de FEDENAGA ante la composición y representación de los organismos, se manifiesta de la siguiente manera: en cuanto al número de miembros conside-

ra que es imposible reunir a toda esa cantidad de integrantes, que nunca habrá quorum en las sesiones y que además, tomando en cuenta que, en algunos casos se tratará de personal ad-honorem, menos van a presentarse ante las reuniones convocadas⁽⁹⁵⁾.

Señala FEDENAGA, que la composición de los organismos es demasiado exagerada en cuanto al número de miembros.

De esta manera, FEDENAGA se opone funcionamiento, composición y representación de estos organismos.

No obstante, considera que si es inminente la creación de estos organismos, deberían dejarse fuera: al Ministerio de Fomento, Ministerio del Ambiente, IVIC, CONICIT y CORDIPLAN por un lado; y por el otro, mantener: al Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, Ministerio del Trabajo, CTV, Seguro Social, Federación Campesina y Federación Médica⁽⁹⁶⁾.

Por otra parte, FEDENAGA señala que no hay suficiente representación del sector empresarial y argumenta que si

(95) LOMBANA, Isaac. Entrevista citada.

(96) Ibidem.

hay miembros de la CTV, debería haber de FEDECAMARAS; si hay miembros de la Federación Campesina, debería haber de FEDEAGRO y FEDENAGAS.

Por último sostiene que la composición de estos organismos debería ser tripartita, esto es: Estado, Trabajadores y Patronos.

V. Posición ante los aspectos jurídico-legales que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales que versan sobre la materia: Con respecto a este punto, FEDENAGA considera que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo infringe áreas de otras disposiciones legales; colida con disposiciones de la Ley del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

2. Posición ante el carácter "orgánico" de la Ley: Con respecto al carácter "orgánico" que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, FEDENAGA expresa que aquí, a la hora

de hacer cumplir las leyes, si se van a cumplir o no, da lo mismo que sean orgánicas o no.

Para FEDENAGA, la Ley Orgánica debe ser la Ley del Trabajo, por tanto no debía ponerse a su mismo nivel a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; esta debe ser más bien un complemento de la Ley del Trabajo o de la Ley del Seguro Social.

A decir de FEDENAGA, lo que debió hacerse es un reglamento y no otra Ley y menos con el carácter tan elevado de "orgánica".

VI. Posición ante las sanciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante las sanciones penales, indemnizaciones a pagar, multas, cierre temporal o definitivo de la empresa y suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa: La posición de FEDENAGA ante las sanciones penales y pecuniarias y acciones del Instituto, se pronuncia en total desacuerdo.

FEDENAGA interroga: en qué otro país del mundo se castiga al patrono con pena de prisión, cuando se sucede un accidente de trabajo?

Y considera que, la situación se hace más grave en el sentido de que la interpretación de la Ley, va a quedar en manos de unos tribunales lo cual puede prestarse a manejos indebidos⁽⁹⁷⁾.

Estas penas están bien para el caso de un patrono que mande a unos obreros a trabajar en condiciones evidente de inseguridad. Obviamente, hay que castigarlo. Pero un obrero que esté conciente de esa situación no se arriesgaría, por mucho que lo obligue el patrono.

En vez de establecer estas penas e indemnizaciones, debería esforzarse por reglamentar mejor; esta Ley debería ser más constructiva y más orientadora que punitiva.

FEDENAGA alega, que estaría de acuerdo con las acciones a seguir por parte del Instituto Nacional, siempre que haya un dictamen de los tribunales, después que hayan es-

(97) LOMBANA, Isaac. Entrevista citada.

tado todos los alegatos y se demuestre.

Por otra parte, no se puede cerrar una empresa porque se mató un obrero, pues, cuántos obreros quedan sin empleo y más si se trata de una empresa grande.

Esto por supuesto va a generar problemas de orden social y sobretodo para las pequeñas empresas que están más sujetas a la extorsión, no a riesgos, por parte del sindicato; considera FEDENAGA que éstas, son las más indefensas.

2. Posición ante los atenuantes que establece la Ley para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante los accidentes de trabajo: FEDENAGA sostiene que no está de acuerdo con los atenuantes que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, dada las características del sistema judicial del país.

FEDENAGA, hace objeciones ante el atenuante que establece la intencionalidad de la víctima, pues considera muy difícil, casi imposible que un trabajador quiera el mismo procurarse un accidente que le vaya a causar un daño o una lesión⁽⁹⁸⁾.

(98) LOMBANA, Isaac. Entrevista citada.

Señala que estos atenuantes no toman en cuenta otros aspectos como la negligencia o el descuido.

VII. Posición ante los efectos económicos y sociales de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

1. Posición ante la influencia de la Ley sobre la burocracia: La posición de PEDENAGA ante el posible incremento de la burocracia por la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es la siguiente:

Por supuesto que aumenta la burocracia, pues con la creación de estos organismos, el personal que va a llevar a cabo las funciones del mismo se va a crear todo un aparato burocrático, que además de ineficiente e inflado, va a resultar muy oneroso para el país.

Si bien los miembros del Consejo son personas ad-honorem, los miembros del Instituto constituyen personal administrativo y remunerado.

2. Posición ante el aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empre-

sas: La posición de FEDENAGA en relación a la influencia de la Ley en la operatividad de las empresas, sostiene que obstaculiza enormemente su actividad y la fluidez del proceso de producción.

Se le exige a las empresas unos requisitos, unos permisos previo, que lo que hacen es interferir en el curso normal de las actividades de la empresa, llegando unas veces a su paralización.

3. Posición ante la influencia de la Ley sobre inversión privada: Respecto a la influencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sobre la inversión, FEDENAGA sostiene que se mantiene igual.

4. Posición ante la influencia de la Ley en el nivel de desempleos: Con respecto a la influencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sobre el nivel de desempleo, FEDENAGA sostuvo la idea de que ni aumentará ni disminuirá el empleo; en todo caso variarán los mecanismos de contratación.

Habría la tendencia a utilizar sub-contratistas, en vez del empleo directo, para que por lo menos la responsa-

bilidad sea compartida y no recaiga en un solo patron. Además, los contratistas tienen su propia reglamentación en la Ley del Trabajo⁽⁹⁹⁾.

Habrà también la tendencia a contratar individuos muy calificados, para evitar cualquier posibilidad de que ocurra un accidente.

3. ANALISIS GLOBAL

A continuación se presenta el análisis global comparativo sobre la posición de las organizaciones empresariales representativas de los diferentes sectores económicos en torno a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Este análisis se hace necesario para complementar el análisis parcial ya expuesto; además que permitirá precisar las posibles posiciones convergentes, orientadas hacia una misma dirección, así como las divergentes que tendrán distinta orientación, en torno a la problemática planteada.

(99) La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece en su artículo 2, del capítulo I. Disposiciones generales que la responsabilidad es de empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes.

3.1. POSICION ANTE LOS CONTENIDOS Y OBJETIVO QUE ESTABLECE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. Posición ante la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: En relación a este punto, el sector empresarial representado en CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDECAMARAS y FEDENAGA se muestra en total desacuerdo.

Los sectores representados por estos organismos, convergen en la idea de que esta Ley fue aprobada en forma sorpresiva, breve y acelerada; además de que no se consultó al sector empresarial, lo cual es absurdo cuando éste representa un importante sector en la economía del país, sobre todo cuando se trata de asuntos donde se ponen en juego sus intereses y los del país en general.

Así, para CONINDUSTRIA fue aprobada de una forma "urgente" y sin la debida participación del sector empresarial. Para FEDECAMARAS debió privar el consenso de todos los sectores, como lo proclamaba el pacto social. Y para FEDENAGA fue innecesaria la creación de esta Ley, cuando ya existen disposiciones legales que regulan sobre la materia.

Opuestos a esta posición se encuentran los sectores de FEDEAGRO y FEDEINDUSTRIA, los cuales están a favor de su creación, en la medida en que da protección al trabajador y garantiza su salud.

2. Posición ante el carácter innovador de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: En relación al carácter innovador que presenta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los sectores representados en CONINDUSTRIA, FEDECAMARAS y FEDENAGA convergen en la idea de que la Ley no es novedosa y que sus disposiciones ya se establecen en la Ley del Trabajo, Ley del Seguro Social.

En cambio, los sectores representados por CONSECOMERCIO y FEDEINDUSTRIA divergen con la posición presentada anteriormente, considerando que la Ley sí es novedosa, si conforma un nuevo texto legal, específico en materia de prevención, salud y seguridad laborales.

Por otra parte, los sectores representados en CONSECOMERCIO y FEDENAGA, independientemente de su divergencia de opiniones, en cuanto al carácter innovador de la Ley, sostiene que si va a regular de manera más específica, a la hora de presentarse problemas en las empresas.

FEDECAMARAS, por su parte se opone a esta posición y converge con FEDEAGRO y FEDEINDUSTRIA al señalar que esta Ley, no regula de manera específica pues se presta a muchas confusiones y es de difícil aplicación.

3. Posición ante los nuevos conceptos que maneja la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tales como: Accidente de trabajo, condiciones de trabajo, empleador, enfermedad profesional y medio ambiente de trabajo: Con respecto a este punto los sectores representados por CONSECOMERCIO, FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA, convergen en la idea de que estos conceptos no hacen más operativo el manejo de la Ley, pues su definición e interpretación, está a cargo de unos organismos que gozan de un poder de discrecionalidad.

Para FEDEINDUSTRIA lo que hace más operativo el manejo de una Ley, es su reglamento, coincidiendo en su posición con FEDECAMARAS al señalar que la redacción de la Ley es indeseable y reñida con la gramática.

Opuestos a esta posición se encuentran los sectores económicos representantes del agro y de la ganadería: FEDEAGRO y PEDENAGA; éstos coinciden en la idea de que estos nuevos conceptos están bien definidos y proporcionados.

rán mayor exactitud al momento de aplicar la Ley, haciendo fácil y operativo su manejo.

4. Posición ante los aportes que pudiera representar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Respecto a este punto se observa que una buena parte del sector empresarial sostiene que la Ley sí representa efectivamente un avance en relación con otras disposiciones existentes sobre la materia.

Para CONSECOMERCIO esta Ley representa un buen intento de poner al día, disposiciones que datan del año 36'. Para FEDEAGRO, también significa un avance o el punto de partida de un estudio realmente completo y serio para el futuro, aún cuando considera que la puesta en práctica de esta Ley, tal como se pretende, es algo difícil.

FEDEINDUSTRIA sostuvo que la Ley representa un avance porque para la elaboración de la misma se consultó, lo último en legislación de otros países, sobre la materia; de igual manera FEDENAGA señaló que la Ley establece disposiciones más concretas, más exactas de las ya establecidas en otras leyes.

En posición contraria se encuentran los sectores representados en CONINDUSTRIA y FEDECAMARAS, los cuales convergen en la idea de que la Ley no representa ningún avance.

Para CONINDUSTRIA, esta Ley no es más que un instrumento que va a fomentar los conflictos entre trabajadores y empleadores.

Para FEDECAMARAS, la Ley representa un paso atrás en el desarrollo y consolidación de la industria y el comercio, sobre todo en momentos en que el país pretende lograr la reactivación económica.

5. Posición ante el objetivo fundamental de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Con respecto a la posición del sector empresarial ante el objetivo fundamental de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se observa que CONINDUSTRIA, COSNECOMERCIO y FEDENAGA convergen en la opinión de que la Ley sí cubre las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales.

A tal efecto, señala CONSECOMERCIO que existe una disposición sincera del empresariado de velar por la protección del trabajador.

Por su parte FEDECAMARAS, no se opone al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo, señalando los esfuerzos del sector privado en sus empresas para mejorarlo.

CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO y FEDENAGA convergen en la idea de que existía la necesidad de garantizar al trabajador un ambiente socio-cultural y laboral, y el deber de anteponer la salud, la seguridad y el bienestar a cualquier otra consideración relacionada con el provecho particular y los planes de desarrollo.

Contrariamente a esta posición se encuentra FEDEAGRO y FEDEINDUSTRIA, los cuales convergen en la idea de que esta Ley no satisface las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad laborales.

FEDEAGRO argumenta, que primero habría que definir cuáles son las necesidades de los trabajadores a ser satisfechas; FEDEINDUSTRIA acusa que hasta tanto no se tomen en cuenta las verdaderas dimensiones sociales de la peque-

na y mediana industria, el objeto de la Ley se hace inalcanzable.

3.2. POSICION ANTE LAS RESPONSABILIDADES QUE DEBE ASIGNAR LA LEY A LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

1. Posición ante la responsabilidad que asigna la Ley a los empleadores, contratistas, subsidiarias o agentes: En relación a la responsabilidad del empleador que asigna la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a los empleadores, establecida en su artículo segundo, se observa que CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDEAGRO Y FEDECAMARAS coinciden en su posición de desacuerdo.

Los sectores económicos representados en CONINDUSTRIA, FEDEAGRO y FEDECAMARAS convergen en la idea de que no se le puede hacer responsable al patrón de todas las situaciones de riesgo, muchas veces impredecibles. Siendo el patrón quien debe garantizar todos los elementos de protección a la seguridad, salud y vida del trabajador en su medio ambiente de trabajo, en cualquier oportunidad que ocurriese un accidente de trabajo o la muerte de un trabajador, el empresario iría a la cárcel, ya que se asumiría que no cumplió con su responsabilidad.

Para FEDECAMARAS, lo terrible de esta Ley no es tanto que hace responsable empleador ante ciertas contingencias, sino que el hecho de asumir esa responsabilidad conlleva a asumir como contrapartida, una penas y sanciones muy exageradas.

Por su parte, FEDEAGRO considera que dadas las características de la actividad agropecuaria y su dependencia del ambiente, esta responsabilidad del empleador no puede ser llevada a la práctica, ante la imposibilidad de poder controlar todos los riesgos de la naturaleza.

CONSECOMERCIO, señala que es absurdo el nivel de responsabilidad que esta Ley pretende asignar a los empleadores, ya que si de accidentes se trata, el empleador como tal, siempre ha respondido ante los trabajadores mediante gastos médicos, funerales, pago a los familiares, etc.

En posición divergente se encuentra FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA, los cuales coinciden señalando que a través de esta responsabilidad, la Ley precisa el campo de acción de cada quien, empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes. Ambos sectores consideran que la primera responsabilidad debe partir del patrono ante sus trabajado-

res. *(Faint text)*

2. Posición ante la responsabilidad que debe asignarle la Ley a los trabajadores: Con respecto a este punto, los sectores representados en CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA se pronuncian a favor.

Como es de observarse el sector empresarial coincide en la opinión de que la Ley debe establecer responsabilidades tan claras, precisas y específicas como se hace con los empleadores.

FEDEAGRO sostiene que, siendo el trabajador el objeto de esta Ley, estos deberían tener alguna responsabilidad.

Por lo demás, todos los sectores coinciden en la idea de que el trabajador debe asumir y compartir la responsabilidad con el patrono.

La "bilateralidad" en las relaciones de la cual hace mención CONSECOMERCIO, debe llegar hasta este aspecto de la responsabilidad para patronos y trabajadores ante los problemas de prevención, salud y seguridad industrial.

Asimismo, FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA señalan la importancia y necesidad de hacer partícipe y responsable al trabajador en todo lo referente a prevención, salud y seguridad laborales.

3. Posición ante la responsabilidad que debe asignar la Ley al Estado: En cuanto a la responsabilidad que debe asignarle la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo al Estado se observa que el sector empresarial está de acuerdo con que el Estado sea responsable de garantizar las condiciones necesarias para lograr un medio ambiente adecuado, en el cual los trabajadores pueden llevar a cabo sus tareas.

Los sectores representados en FEDEAGRO, FEDEINDUSTRIA, FEDENAGA y FEDECAMARAS convergen en la idea de que esto es constitucional, pues toda persona tiene derecho a la protección de la salud y el estado debe crear los mecanismos necesarios que se encarguen de esto y velar porque así sea.

A decir de FEDEINDUSTRIA y FEDECAMARAS, el Estado debe ser responsable en aspectos como la eficiente prestación de los servicios públicos, pues no se puede hacer responsable a una industria o comercio no tener aseado el lugar

por falta de agua, o de una recolección de basura ineficiente, ni por un accidente ocurrido por una interrupción de electricidad. En este sentido, CONSECOMERCIO señala que el Estado debe ampliar sus responsabilidades y no actuar como un mero supervisor, para que se de cumplimiento a las condiciones de seguridad en el medio de trabajo.

CONINDUSTRIA converge en su opinión con CONSECOMERCIO, al decir que el Estado debe tener responsabilidades, pero que ello no debe llevar a perjudicar a los empleadores.

3.3. POSICION ANTE LAS OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY A EMPLEADORES Y TRABAJADORES

1. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores: En cuanto a las obligaciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para los empleadores en su artículo 19, se observa que FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA se encuentran en franco desacuerdo.

Estos sectores económicos convergen en la idea de que con éstas se aumentan las obligaciones que ya tienen los

empleadores para con sus trabajadores, lo cual afectará mucho, sobre todo en el aspecto económico.

Para FEDEAGRO, se trata de posibilidades de acción y señala que en este sector, no existen las estructuras necesarias para llevar a la práctica todo lo que se establece en el artículo 19 de la Ley.

Por su parte, FEDEINDUSTRIA expresa que no es posible dar cumplimiento a todas estas disposiciones; señala que son poco operativas y que no toman en cuenta las consecuencias negativas que tendrían, sobretodo para la pequeña y mediana industria.

FEDEINDUSTRIA considera que es necesario establecer un listado de obligaciones de este tipo, como lo es el artículo 19 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En este sentido, convergen FEDECAMARAS y FEDENAGA al considerar que estas obligaciones son muy excesivas y extensivas. Para FEDENAGA deberían estar más bien comprendidas en los contratos colectivos.

En posición divergente ante el aspecto de las obliga-

ciones se encuentran los sectores económicos representados en CONINDUSTRIA y CONSECOMERCIO. Ambos sectores convergen en su acuerdo con las obligaciones que establece la Ley para los empleadores, aunque CONINDUSTRIA presenta ciertas objeciones ante las mismas.

CONINDUSTRIA si bien está de acuerdo con estas obligaciones critica el hecho de denunciar al Instituto la enfermedades y accidente de trabajo, así como el de establecer los servicios médicos en cada empresa.

2. Posición ante las obligaciones que establece la Ley a los trabajadores: En relación a las obligaciones que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para los trabajadores en su artículo 20, se observa que parte del sector empresarial se encuentra de acuerdo con ellas. Estos son CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO y FEDENAGA.

Para CONINDUSTRIA con esta Ley se hace un llamado a los trabajadores para que cuiden de su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

CONSECOMERCIO y FEDENAGA convergen en la opinión de que el listado de obligaciones que establece la Ley en su

artículo 20, es un listado bastante amplio y completo.

En oposición a las opiniones emitidas por este grupo, se hallan FEDEAGRO, FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA los cuales se muestran en desacuerdo con las obligaciones que crea la Ley para los trabajadores.

FEDEAGRO y FEDEINDUSTRIA son de la opinión de que esta Ley se va a prestar a ciertos manejos por parte del trabajador o de los sindicatos para obtener ciertos beneficios en perjuicio de la empresa y su actividad productiva.

Sobre todo en la actividad agropecuaria en la que, a consideración de FEDEAGRO, los trabajadores son individuos sin ninguna o muy poca instrucción, lo cual se presta a que sean explotados por un sindicato o grupo de trabajadores que teniendo conocimientos de la Ley, van a hacer un mal uso de ella perjudicando los intereses de la empresa y del patrono.

Para FEDECAMARAS simplemente ese listado de obligaciones le resulta insuficiente para los trabajadores y considera que deberían asignársele otras obligaciones.

3.4. POSICION ANTE LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA
PREVENCION, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES QUE ESTA-
BLECE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. Posición ante la creación de los organismos en-
cargados de la prevención, salud y seguridad laborales:

Con respecto a la posición de los diferentes sectores eco-
nómicos privados ante la creación de los organismos en-
cargados de la prevención, salud y seguridad laborales,
se tiene que la mayoría se pronuncia en franca oposi-
ción.

Estos sectores representados en CONINDUSTRIA,
FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA se oponen
a la conformación del Consejo Nacional de Prevención, Sa-
lud y Seguridad Laborales, del Instituto Nacional de Pre-
vención, Salud y Seguridad Laborales y de los Comité de
Higiene y Seguridad.

CONINDUSTRIA considera que la creación de organismos
como éstos traerían consigo muchas desventajas, pues re-
quieren de recursos humanos y financieros para poder fun-
cionar, en momentos en que el erario público está finan-
ciando de forma deficitaria.

FEDENAGA enfatizó la cantidad de consejos que se han creado en el país, los cuales muchas veces no funcionan.

En cuanto a la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales se observa que el sector empresarial converge en una abierta oposición.

FEDEINDUSTRIA considera que el mismo va a ser utilizado de forma ilícita por parte del trabajador en perjuicio del patrón.

Para FEDECAMARAS, este organismo no hará más que generar conflictos pues, por sus actividades, funciones y radio de acción establecido, siempre estará topando con otros organismos como el IVSS, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, el Ministerio del Ambiente, entre otros. Y más, cuando todavía no se ha determinado a que Ministerio está adscrito el mismo.

La creación de estos organismos, son un reflejo de la excesiva intervención del Estado en las actividades de los sectores económicos privados a través de las amplias y variadas facultades y potestades que se conceden al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Labora-

les y a sus funcionarios.

La creación de estos organismos se hace innecesaria inoperante y disfuncional cuando existen ya, representan tes sindicales que junto con el patrono, son los llamados a resolver los problemas de salud y seguridad laborales que pudieran presentarse en el medio ambiente de trabajo.

El tercer y último instrumento que crea la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y que recibe igual desaprobación del sector empresarial privado organizado es el llamado Comité de Higiene y Seguridad.

Los representantes de los diversos sectores económicos: CONINDUSTRIA, FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA se declaran opuestos al hecho de que en cada una de las empresas se deba conformar un Comité, formado por tres trabajadores que representarán al personal, y otros en nombre del patrón, con lo cual se crea un nuevo tipo de inamovilidad para los trabajadores miembros del Comité, lo que lleva a que se amplíen las ya establecidas en la Ley del Trabajo y se convierta en fuente de conflictos laborales.

También se encuentran en desacuerdo con las funciones tan amplias que se le atribuyen al mismo, como es el caso de la definición inicial de "accidente" la cual estará en manos de este comité.

Pero el problema de los Comité no es tanto su creación o no, sino más bien, si se cuenta o no con las posibilidades, con los instrumentos para llevarlo a cabo.

A tal efecto, señaló FEDEINDUSTRIA que los Comité de Higiene y Seguridad Industrial, de hecho existen en las grandes empresas que cuenta con una estructura y con recursos financieros y humanos que se lo permiten.

En cambio, la pequeña industria no cuenta con esos recursos y en muchos casos los trabajadores comprenden un reducido número como para tener con inamovilidad, a los miembros del Comité.

Divergiendo de las posiciones anteriores se encuentra CONSECOMERCIO, la cual se pronuncia a favor con la creación de esta serie de organismos. Considera que la creación del Instituto Nacional trae la ventaja de evitar la gran dispersión administrativa dentro de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, sobre todo cuando hoy en

día, existe un conjunto de organismos con competencia específica.

Para CONSECOMERCIO, a diferencia de los demás sectores empresariales, la creación de estos organismos y mecanismos es propicia para lograr la más amplia relación institucional en materia asistencial, educativa y de investigación.

2. Posición ante la composición y representación de los diferentes sectores económicos y sociales en los organismos que establece la Ley: Si bien es cierto, que una significativa mayoría del sector empresarial está en desacuerdo con la creación de los organismos que establece la Ley, todos los sectores se oponen ampliamente ante la composición de estos organismos, así como la representación de los sectores económicos y sociales y, especialmente, en relación a la representación del sector empresarial en los mismos.

A tal efecto, CONSECOMERCIO y FEDECAMARAS coinciden en la idea de que existe una desigualdad en relación a la representatividad del sector empresarial en el Instituto Nacional, donde priva la mayoría por parte de los trabajadores.

De igual forma, critican la constitución del Consejo Nacional de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, pues no hay ninguna representación del sector empresarial, desaprueban que no hayan miembros ni FEDECAMARAS, FEDEAGRO, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA.

FEDEINDUSTRIA, también coincide en su opinión con los sectores, señalando que queda sin representación y participación, el sector que emplea mayor número de trabajadores, como es la pequeña y mediana industria.

Por otra parte, en cuanto a la composición y representación en los Comités de Higiene y Seguridad, los diversos sectores empresariales cuestionan que ni siquiera se ha precisado el número de personas que la integrarán, ni se ha pensado en la insuficiencia de técnicos en seguridad industrial existente en el país, con lo cual no se podrá incluir uno de ellos en cada Comité, de cada empresa, tal como lo dispone el texto legal.

Por su parte CONINDUSTRIA considera que con los delegados sindicales, hay suficiente representación para discutir sobre la materia.

El sector empresarial sostiene que es inaudito que pa

ra cada área de la relación de trabajo, se tenga que crear toda una infraestructura, que lo único que hace es incrementar más la burocracia, las permisologías previas, la discrecionalidad y toda una serie de cuestiones que a la final lo que van es a entorpecer, frenar y paralizar el proceso productivo y como consecuencia el desarrollo económico; pues son los individuos miembros de estos organismos, los que van a gestionar toda la permisología, y a establecer las condiciones laborales; incluso intervendrán en la autorización de los permisos para la importación de sustancias químicas u otros elementos que pudieran ser contaminantes.

Por último, a decir de FEDEAGRO y CONINDUSTRIA, el problema de todo esto, no se trata de que haya una mayor representación y participación del sector empresarial en dichos organismos, pues, de igual manera irá aumentando y abultándose todas esas estructuras burocráticas, caracterizadas por su ineficacia, lentitud y deficiencia.

3.5. POSICION DEL SECTOR EMPRESARIAL ANTE LOS ASPECTOS JURIDICO-LEGALES DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. Posición ante la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales: Un aspecto muy importante es el de la relación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con otras disposiciones legales. En este sentido CONINDUSTRIA, FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA convergen en la idea de que la Ley infringe áreas de otras disposiciones legales, tales como la Ley del Trabajo, la Ley del Seguro Social y el Código Penal. FEDECAMARAS añade otras leyes con las cuales colida esta novísima Ley en su articulado: Ley del Ambiente, Ordenanzas sobre aseo urbano y domiciliario, sobre ruidos molestos, etc.

En relación al Código Penal, CONINDUSTRIA señala que esta nueva Ley colida con el mismo en el aspecto de las sanciones, estableciendo penas más altas que las contenidas en ese texto legal; FEDEINDUSTRIA, por su parte, argumenta que las sanciones penales imponibles han sido establecidas sin criterio adecuado y sin tomar en cuenta la

materia similar que éste regula.

FEDEINDUSTRIA señala que esta Ley crea un delito nuevo de los denominados delitos de peligro, en los cuales es suficiente ser expuesto a una condición en la que el daño eventual pudiera verificarse; dadas las notables fallas de esta Ley, se convierte en un tipo de delito sin penalidad.

CONSECOMERCIO sostiene una posición divergente, ya que considera que esta Ley no infringe áreas de otras disposiciones legales debido a su carácter orgánico, ya que privaría sobre ellas y sería ésta la que se aplique.

2. Posición ante el carácter orgánico de la Ley:

El aspecto anteriormente analizado se encuentra estrechamente vinculado con el carácter orgánico de esta nueva Ley; al tratarse de una Ley orgánica derogaría todas las disposiciones que coliden con su articulado, estén contenidas en leyes ordinarias o en leyes orgánicas, en razón de su jerarquía superior en el primer caso; y de su posterior sanción y publicación en el segundo.

En este sentido, el sector empresarial representado en CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDECAMARAS y FEDENAGA, está

en desacuerdo con el carácter orgánico que se le atribuye a la Ley.

CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO y FEDENAGA coinciden al señalar que el carácter orgánico debe ser asignado a la Ley del Trabajo, ya que esta es la Ley cúpula en materia laboral.

CONINDUSTRIA señala que esta nueva Ley es un sub-conjunto dentro del conjunto laboral y, por lo tanto, por su contenido específico, no se le puede dar el carácter de orgánica.

Por su parte FEDECAMARAS señala que al ser orgánica privaría en su aplicación en la materia específica que esta comprende sobre la Ley del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Ambiente y otras disposiciones anteriormente mencionadas. Otro de los motivos por lo que el organismo cúpula del sector empresarial está en desacuerdo con el carácter orgánico de la Ley, es porque precisamente debido a esa características, puede crear nuevos organismos estatales, como lo es el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales, para interferir en la actividad económica privada, aumentar el gasto público y contribuir al aumento incontrolado de la burocracia.

FEDEAGRO y FEDEINDUSTRIA no se pronunciaron en relación a este aspecto de la Ley.

3.6. POSICION ANTE LAS SANCIONES QUE ESTABLECE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. Posición ante las sanciones, indemnizaciones a pagar, multas, cierre temporal o definitivo de las empresas y suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa: Uno de los capítulos que más a preocupado al sector empresarial privado es, definitivamente, el relativo a las sanciones (capítulo IX).

El sector empresarial privado converge ampliamente en la opinión de que, de una Ley de protección de la salud física y mental de los trabajadores, como dice su objeto, se transforma por su articulado en una Ley de responsabilidad patronal desmedida, triplemente impositiva, que impone al empleador sanciones penales, pecuniarias y administrativas de carácter acumulativo, con una evidente desproporcionalidad entre los supuestos de hecho y las sanciones y penas.

Todo esto, por el hecho de la inobservancia de las nor-

mas que estipula esta Ley, la cual viene a ser más punitiva que preventiva y proteccionista de la seguridad y salud del trabajador en su medio ambiente de trabajo.

FEDECAMARAS por su parte, considera razonable eliminar totalmente las sanciones de privación de la libertad.

Igualmente pretende establecer un límite a las sanciones pecuniarias y además una limitación en el tiempo de servicios del trabajador para el caso de indemnizaciones. Por último considera adecuado eliminar el cierre de la empresa definitivo y acepta la suspensión temporal hasta tanto se corrija el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene industrial.

Por su parte, CONINDUSTRIA señala las sanciones penales que establece la Ley, las cuales le dan un carácter fundamentalmente "punitivo" que llevan a considerar al empleador como si fuera un verdadero "delincuente".

Los sectores económicos CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA consideran esto injusto, pues por todo es sabido que por mucha prevención, por mucha seguridad que se imponga, siempre va a existir riesgos en los trabajos.

Existen situaciones impredecibles, los riesgos no pueden eliminarse totalmente de modo que es injusto que se castigue a un empresario, por algo que se escapa de su responsabilidad.

Preocupa enormemente al empresariado venezolano qué seguridad va a tener el empresario para la defensa de los más elemental que es su seguridad física, su libertad.

A tal efecto, señala FEDEINDUSTRIA, la situación tan desventajosa que le toca jugar al sector de la pequeña y mediana industria, en todo este asunto; pues en este tipo de actividad económica el patrono es también un trabajador.

Siguiendo este orden de ideas, señaló CONSECOMERCIO que lo desproporcionado y exagerado de estas sanciones además de afectar al patrono, incidirá a la larga, en forma perjudicial sobre los trabajadores.

Por otro lado, se tiene que las sanciones pecuniarias y administrativas previstas en la Ley, lucen como accesorias de la sanción penal, por lo que, el trabajador afectado deberá demandar por separado ante el Tribunal de Primera Instancia en lo Penal, la acción delictual y ante

el Tribunal de Primera Instancia del Trabajo la reclamación de las indemnizaciones, frente a la cual con toda seguridad se planteará la prejudicialidad penal a la civil, es decir, que hasta tanto no sea resuelta la cuestión penal, no podrá decidirse la reclamación laboral, derivada de la Ley en cuestión.

2. Posición ante los atenuantes que establece la Ley para exonerar al empleador de toda responsabilidad ante los accidentes de trabajo: En relación a la determinación de la responsabilidad del empleador ante los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o cualesquiera otros riesgos; se observa que el sector empresarial se muestra en total desacuerdo.

Los sectores económicos representados en CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA convergen en la idea de que los atenuantes que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, no son suficientes para garantizar la inculpabilidad del patrono, ante las situaciones de riesgos que se presenten en el medio ambiente laboral.

Para el sector empresarial estos son atenuantes muy generales, universales que pueden aparecer en cualquier tex-

to legal, pero que en esta Ley y en la aplicación de la misma al plano real, se hacen insuficientes.

A decir de FEDEINDUSTRIA, la responsabilidad penal del empleador no queda disculpada en el caso de que el hecho se deba por culpa del trabajador, de otras personas o por causas de fuerza mayor; no se puede exigir responsabilidad penal a quien no la tiene.

Además, como señala FEDENAGA, es muy difícil que un trabajador se quiera procurar un daño y mucho menos quitarse la vida; por ello, queda descartada la intencionalidad de la víctima, del trabajador.

Por otra parte, FEDEAGRO diverge de la posición anterior en el sentido de que considera los atenuantes más bien como razonables y señala que el problema de la determinación de la responsabilidad del patrono ante los accidentes, es quién va a definir, a interpretar el hecho, quién va a decidir que fue por voluntad del trabajador, lo cual considero dicho sector es muy difícil de probar.

3.7. POSICION DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO ANTE LOS EFECTOS ECONOMICOS Y SOCIALES DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. Posición del sector empresarial ante la influencia de la Ley sobre el aumento de la burocracia: En este punto no existen divergencias entre las posiciones de los distintos organismos representativos de la actividad económica privada. Todos coincidieron al señalar que, de ponerse en práctica la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el efecto más inmediato será el aumento de la burocracia.

Para los seis organismos empresariales la cuestión de la burocracia deriva, principalmente, de la creación del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, organismos públicos que requieren de personal y de una directiva que, en voz de FEDEAGRO lo que hará es crear una nueva clase dirigenal de burócratas que se van a dar a sí mismos, el derecho de representar a una gente que, en la mayoría de los casos, desconoce.

Es inconcebible, señala CONINDUSTRIA, que cada vez

que se intente regular sobre una materia se cree toda una parafrenalía que no permite funcionar como es debido.

El solo hecho de crear el Instituto antes mencionado, aumentaría la burocracia oficial y debido a sus múltiples funciones, deberá tener gran cantidad de personal y dependencias. Por otro lado con toda la permisología que se establece en la Ley, se creará un proceso burocrático previo a la instalación de las empresas.

FEDECAMARAS sintetiza muy bien la situación al expresar, que ahora en Venezuela la "matraca" es un instrumento generalizado. Señala que con esta nueva Ley y los nuevos fiscales, que seguramente se designarán para supervisar todo, se tiene más burocracia, más corrupción, más permisología y menor productividad.

2. Posición ante el aumento de las permisologías previas y su incidencia en la operatividad de las empresas: En cuanto a la permisología previa y su incidencia en la operatividad de las empresas la posición del sector empresarial privado es totalmente convergente. Considera que se obstaculiza la operatividad de las empresas.

Las opiniones que se dan para sustentar esta posición, también son convergentes y se basan en la idea de que la permisología a la que estarían sometidas las empresas, solamente contribuiría a crear más trabas a las actividades de las mismas.

Al entender del empresariado venezolano, el estado no comprende esto y más bien, parece que ha llegado a pensar que no solo es conveniente, sino necesario y posible, someter a las empresas a un control ante el desempeño de cualquier actividad; cuando lo ideal sería minimizar la magnitud y complejidad de los trámites administrativos. Hecho que a su modo de ver, no solo demuestra la creciente intervención del Estado en todas las áreas de la vida económica y social, sino que también indica la tremenda ineficiencia que lo caracteriza.

CONINDUSTRIA señala que los cambios en los procesos de producción, la remodelación de puestos de trabajo y otra serie de situaciones inherentes a la actividad empresarial, son cuestiones que se llevan a cabo todos los días dentro de las empresas, por lo tanto, considera que es innecesario y anti-económico tener que someter todo intento de cambio a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y además espe-

rar su aprobación, donde es necesario tomar decisiones rápidas y de fácil instrumentación, para mantener la competitividad.

Por otro lado, es el Estado quien aprueba y controla la construcción e importación de maquinarias y equipos lo cual es considerado una intromisión estatal en el proceso productivo.

Otro aspecto que señala el sector empresarial, es que las cargas que se le van a crear al empresario son tan diversas y cuantiosas, que necesariamente se tiene que ver afectada la operatividad de las mismas, sobre todo a nivel de pequeñas y medianas industrias, al aumentar sus costos. Se les exige a las empresas requisitos que no pueden cumplir; como indica FEDENAGA, en esta área de actividad económica, las empresas tienen características distintas a las que pudiera tener una empresa del sector industrial, lo cual conlleva a que muchas no tengan la capacidad para llenar tales requisitos y la Ley no se detiene en distinciones, lo que podría traer como consecuencias o bien que éstas tuvieran que operar ilegalmente o que fuesen sancionadas por el ya señalado Instituto.

3. Posición ante la influencia de la Ley sobre la inversión privada: CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDEAGRO, FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA convergen en la idea de que al aplicarse la Ley, tal como está, se vería disminuida la inversión privada.

Los cinco organismos empresariales coinciden en la idea de que esta Ley trae un desestímulo a la inversión privada, incluyendo la extranjera, afectando, tanto la expansión de las empresas ya instaladas a través de la inyección de dinero mediante la inversión, como la creación de nuevas empresas.

Señala el sector empresarial, que cualquiera que tenga intención de invertir en el país, al conocer esta Ley y encontrarse con toda la permisología allí dispuesta y con las sanciones establecidas, decidirá no hacerlo.

FEDECAMARAS señala que la Ley contiene una serie de disposiciones que afectan directamente al empresario y, en contrapartida, no se le da ningún estímulo a su inversión.

Por su parte, la posición de FEDENAGA es divergente de la opinión anterior, ya que sostiene que la aplica-

ción de la Ley no tendrá ninguna incidencia sobre la inversión privada, sino que por el contrario, la mantendrá igual.

4. Posición ante la influencia de la Ley en el nivel de desempleo: En cuanto a la influencia que pudiera tener la Ley sobre el nivel de desempleo, CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO, FEDEAGRO, FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA convergen en la idea de que aumentará el nivel de desempleo.

El problema del nivel de desempleo está muy relacionado con los dos puntos anteriores. En este sentido CONINDUSTRIA, CONSECOMERCIO y FEDECAMARAS señalan que al no crearse nuevas empresas, disminuirán considerablemente las nuevas fuentes de empleo; si por otro lado se cierran empresas, porque en ellas se encuentra alguna condición insegura, serán muchos los trabajadores que quedarán sin empleo.

FEDEAGRO ve el problema desde otro punto de vista, que no deja de ser interesante, señala que el desempleo aumentará porque se requerirá individuos de alto grado de preparación para minimizar riesgos, y en muchas áreas de actividad económica, especialmente en el agro, no es posible encontrar trabajadores con esas características.

La posición de FEDENAGA es divergente ya que considera que el nivel de desempleo permanecerá igual y que en todo caso, lo que variarán son los mecanismos de contratación, aumentando la tendencia a utilizar sub-contratistas en vez de empleo directo.

El análisis de la problemática planteada por los
legales y constitucionalistas sobre la posición de cada uno de
sus miembros, representativa de los intereses de cada uno
de la actividad privada, en relación a los derechos
reservados de la Ley Orgánica de Explotación. Considerando
también la conducta de los sujetos interesados, se podrá llegar a las
conclusiones de la ley, las políticas, económicas, y otras
partes de la misma, sobre los intereses de cada uno
de ellos.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

El hecho de que las CONCLUSIONES de la ley orgánica
de explotación de la ley, presenta algunas diferencias
de legislación entre las diferentes leyes, se puede
en lo que a los fundamentos de la ley, tales como, las
posibilidades, obligaciones, derechos y obligaciones de
los sujetos de derechos involucrados, aspectos jurídicos
legales, económicos y políticos, los cuales dependen de
cada uno de ellos y sobre la estructura y contenido de las
leyes.

La posición del sujeto interesado ante las normas
de la ley y su aplicación, sobre cada una de las leyes
mencionadas. En esta parte, el contenido de la ley
y la conducta, pueden ser los puntos más importantes

El análisis de la problemática planteada permitió llegar a conclusiones sobre la posición de cada organismo empresarial, representativo de los sectores más relevantes de la economía privada, en relación a los diversos aspectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; asimismo, se pudo llegar a conclusiones en torno a las posiciones convergentes y divergentes de los mismos, según los intereses que entran en juego.

Si bien es cierto, que la posición ante los contenidos y objetivos de la Ley, presentó ciertas divergencias de opiniones entre los diferentes organismos, la posición en torno a los demás aspectos de la Ley, tales como, responsabilidades, obligaciones, creación y composición de los organismos de seguridad laboral, aspectos jurídico-legales, sanciones y efectos, fue bastante homogénea como pudo apreciarse a través de numerosas y diversas consideraciones.

La posición del sector empresarial ante los contenidos de la Ley y su objetivo, varió entre los organismos empresariales. En este sentido, el comercio, la industria y la ganadería, parecen ser los sectores más afectados

afectados en cuanto a los factores de representación y participación que omite la Ley en su creación y aprobación. Los sectores del agro y la pequeña y mediana industria aprecian la novedad de crear una Ley como ésta, para proteger al trabajador y mantenerlo en condiciones óptimas de salud para que aumente la productividad.

Se pudo apreciar el énfasis de organismos como CONINDUSTRIA, FEDECAMARAS y FEDENAGA en torno a la idea de que las disposiciones contenidas en esta Ley ya se encuentran reguladas en otras leyes, tales como, la Ley del Trabajo y la Ley del Seguro Social. Aun así, para los otros organismos, se estaría unificando en un texto aquellas disposiciones que se encuentran dispersas en otros textos legales, con lo cual se estaría tratando en forma integral lo que a higiene y seguridad laboral se refiere.

Es importante destacar la posición de algunos organismos como CONSECOMERCIO y FEDENAGA, los cuales sostienen que ahora el legislador tiene un texto único al cual dirigirse a la hora de tener que resolver un problema en la materia que ella regula. Sin embargo, habrá que considerar que la Ley no regula de manera más específica en virtud de que no hace diferencias entre las distintas actividades económicas, lo cual la hace ambigua, imprecisa y en mu-

chos aspectos contradictoria.

Se pudieron analizar también los nuevos conceptos que maneja la Ley, si bien su operatividad parece verse limitada por el factor de "discrecionalidad" que su aplicabilidad conlleva, lo cual podría redundar en perjuicio del empleador.

Se puede concluir que para la mayor parte del sector empresarial se trata de una simple construcción teórica de una nueva Ley, que adolece de notable deficiencias legislativas, de la confusión de conceptos, de imprecisiones y de errores jurídicos.

En este sentido, si bien la Ley constituye un paso más hacia la seguridad y la protección del trabajador, parece contener disposiciones que pueden contribuir al fomento de conflictos obrero-patronales y afectar la consolidación de la industria y el comercio, respectivamente.

El análisis de la posición del sector empresarial ante las responsabilidades que debe asignar la Ley a los sujetos de la relación de trabajo, demostró variaciones según el sujeto a que se hacía referencia.

La mayoría de los sectores de la economía privada es tuvieron en desacuerdo con la responsabilidad que asigna la Ley al empleador; se considera que al hacer responsable al empleador de garantizar todos los elementos de saneamiento básico y toda la protección de la vida y seguridad del trabajador, se le está haciendo responsable de todos los riesgos laborales. No deja de apreciarse cierta razón en tal planteamiento ya que hay riesgos incontrolables y, por otra parte, se hace difícil prever todas las situaciones que se presentan en el medio de trabajo.

Por otro lado, se hace necesario asignarle y definir las responsabilidades a los trabajadores en formas tan clara y precisa como se hace con el empleador.

Pudo observarse que fue unánime la posición del sector empresarial privado en relación a la responsabilidad que se le debe asignar al Estado. Los empresarios sostienen que el Estado tiene un interés básico en esta materia, por lo que se le debe asignar alguna responsabilidad. El Estado es responsable de velar por la salud y seguridad de todos los ciudadanos y, por lo tanto, debe garantizar todas las condiciones para que esto se cumpla.

En cuanto a la posición del sector empresarial privado organizado ante las obligaciones que establece la Ley a los empleadores, su contenido varía. El comercio y la industria consideró que eran adecuadas; por el contrario FEDEAGRO, FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y FEDENAGA estimaron que eran inconvenientes, argumentando que aumentan la carga de obligaciones que ya tienen los empleadores para con el trabajador. Esto afecta, sobre todo, el aspecto económico de las empresas.

En cuanto a las obligaciones que establece la Ley para los trabajadores, si bien es cierto que a través de las mismas se está exhortando al trabajador para que sea participe de la vigilancia de su seguridad y la de los otros trabajadores, hay que considerar que se pueden prestar a manejos, que pueden no ser los más correctos.

Se pudo apreciar, a través de análisis, que la posición del sector empresarial ante los organismos encargados de la prevención, salud y seguridad laborales fue de total desacuerdo. Se considera que su creación es innecesaria, inoperante, fomenta la burocracia y es un reflejo de la excesiva intervención del Estado en las actividades de los sectores económicos privados.

Tanto la composición de estos organismos, como la representación en ellos de los diferentes sectores económicos y sociales del país, fue criticada por los seis organismos, enfatizando en la falta de representación y participación del sector empresarial en los mismos, ya que en el Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales no hay ningún representante de este sector, en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales solo está incluido FEDECAMARAS, representación que se considera insuficiente y en los Comité de Higiene y Seguridad no se precisa el número de empleadores que van a conformarlos.

La posición ante los aspectos jurídico-legales, de igual manera, se pronunció en desacuerdo. Considera el sector empresarial que la Ley infringe áreas de otras disposiciones legales, tales como la Ley del Trabajo, la Ley del Seguro Social y el Código Penal en las elevadísimas sanciones penales que impone, creándose un delito nuevo.

Con respecto al carácter orgánico de dicha Ley, todo el sector empresarial consideró que tal carácter debe asignársele a la Ley del Trabajo, que es lo más amplio en materia laboral, y no a una Ley específica como ésta.

En relación a las sanciones que establece la Ley, se reitera la anterior posición del sector empresarial, ya que todos los sectores opinaron que las sanciones, indemnizaciones, penas de prisión, cierre de las empresas, suspensión de actividades y multas, le dan un carácter punitivo a la ley, más que preventivo y proteccionista, señalando que más que enseñar o proteger, pareciera que la intención de la Ley es castigar.

Finalmente, pudo apreciarse que el sector empresarial sostiene que la aplicación de esta Ley traerá graves efectos, tanto para su actividad económica privada, como para el país en general. En este sentido se señaló que con la aplicación de esta Ley, aumentaría la burocracia, disminuiría la inversión privada, se obstaculizaría la operatividad de las empresas y aumentaría el nivel de desempleo, consecuencias todas éstas, negativas para un país como este que, en estos momentos, se plantea como reto la reactivación económica.

La posición general de los organismos empresariales en torno a esta novísima Ley, se muestra en desacuerdo. En este sentido, hasta estos momentos, la Ley no parece que traerá ningún beneficio a la economía privada y que ésta ha creado una serie de expectativas en los sectores

económicos porque, hasta ahora, no ha sido aplicada a ningún caso concreto, que permita apreciar los resultados o beneficios que pudieran derivarse de la efectiva aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

El cumplimiento de las obligaciones...

En consecuencia, se puede afirmar, a partir de lo expuesto...

- El punto de vista jurídico...

- Desde el punto de vista de la información...

RECOMENDACIONES

Al finalizar este interesante estudio, se considera que se ha contribuido al enriquecimiento de las investigaciones en el área de Relaciones Industriales, al haber ahondado, un poco más, en el conocimiento de uno de sus principales actores, como lo es, el actor patronal privado.

De igual modo, se puede sugerir, a partir de este estudio, la necesidad de profundizar en el tema de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a través de investigaciones ulteriores sobre aspectos, tales como:

- El punto de vista jurídico-legal, lo que exige el análisis acerca de la interpretación de esta normativa desde la perspectiva de la jurisprudencia.
- Desde el punto de vista de las relaciones obrero-patronales, se puede realizar un importante estudio comparativo entre las opiniones del sector empresarial privado organizado y el sector sindical organizado en torno a los diferentes aspectos de la Ley.

- Investigar sobre casos específicos de aplicación de la Ley que se dieran, a fin de medir la efectividad de la misma.

- Realizar estudios comparativos entre sectores dedicados a diferentes actividades económicas, a fin de medir las diferencias y consecuencias de su aplicación en los mismos.

- Aunque aún no ha salido el Reglamento de esta Ley a la luz pública, resultaría interesante realizar un estudio del mismo, cuando sea publicado, en el cual se aprecie en qué medida ese instrumento puede mejorar las notables fallas que adolece la Ley.

BIBLIOGRAFIA

ALFONZO GUZMAN, Rafael J. Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Imprenta Universitaria de Caracas. DCV. 4ta. Edición. Caracas, 1983.

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial Ateneo. 2da. Edición, 8va. Reimpresión. Buenos Aires, 1960.

CAMARA DE INDUSTRIALES DEL ZULIA. Revista Noti-Industria. Organó Informativo de la Cámara de Industriales del Zulia. "Reflexiones sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo". No. 59. Noviembre-diciembre 1986.

COLMENARES H., Ingrid; Rísquez, Egleé. Posición del Sector Empresarial Privado Organizado ante el Proyecto de Ley que crea la Comisión Nacional de Costos, Precios y Salarios (Nov.1982-jul.1984). Memoria de Grado.

CONINDUSTRIA. Estatuto y Reglamento Electoral. Publicado por CONINDUSTRIA. Caracas, 1983.

Listado de los Miembros de CONINDUSTRIA.

CONSECOMERCIO. Estatutos. Publicado por CONSECOMERCIO. Caracas, 1982.

Listado de los Miembros de CONSECOMERCIO.

CHEN, Chi-Yi. Economía Laboral. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. UCAB. 1ra. Edición. Caracas, 1984.-.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Tomo XI, Vol. I. Marzo-mayo 1986. Tomo XVI, Vol. II. Mayo-septiembre 1986. Imprenta del Congreso.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Diario de Debates del Senado. Tomo XVI, Vol. II. (Jun-Dic. 1986). Imprenta del Congreso.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET. Tomo V. Editorial Argentina Aristides Quillet S.A. Buenos Aires, 1974.

EL DIARIO DE CARACAS. Artículos tomados del 01 de julio de 1986 al 30 de abril de 1987.

EL NACIONAL. Artículos tomados del 01 de julio de 1986 al 30 de abril de 1987.

EL UNIVERSAL. Artículos tomados del 01 de julio de 1986 al 30 de abril de 1987.

FEDEAGRO. Estatutos. Publicado por FEDEAGRO. Caracas, 1976.

Listado de los miembros de FEDEAGRO.

FEDECAMARAS. Estatutos. Publicado por FEDECAMARAS. Caracas, 1976.

FEDECAMARAS un Sentimiento Nacional 1994-1981. Caracas. Publicado por FEDECAMARAS.

Observaciones del sector Empresarial al Proyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Estudio realizado por la Comisión de Asuntos Laborales de FEDECAMARAS. Caracas.

Listado de los miembros de FEDECAMARAS.

FEDEINDUSTRIA. Estatutos. Publicado por FEDEINDUSTRIA. Caracas, 1986.

Consideraciones acerca de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Estudio realizado y publicado por FEDEINDUSTRIA. 1987.

Listado de los miembros de FEDEINDUSTRIA.

FEDENAGA. Estatutos. Publicado por FEDENAGA. Caracas, 1983.

Listado de los miembros de FEDENAGA.

GARAY, Juan. Legislación Laboral Práctica. Ley del Trabajo, Reglamento, Ley de Despidos Injustificados y demás disposiciones, comentadas con casos prácticos. Librería Ciafré. 9na. Edición. Caracas, 1986.

GIL YEPES, José Antonio. El Reto de las Elites. Colección de Ciencias Sociales. Serie Sociología. Editorial Tecnos. Madrid, 1978.

GRAWITZ, Madeleine. Métodos y Técnicas de las Ciencias Sociales. Tomo II. Editorial Hispano Europea. Barcelona, 1975.

HOCHMAN, Elena; Montero, Maritza. Técnicas de Investigación Documental. Editorial Trillas. 6ta. Edición, 2da. Reimpresión. México, 1980.

KERLINGER, Fred N. Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología. Nueva Editorial Interamericana. 2da. Edición. México, D.F. 1985.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Convenios Internacionales del Trabajo Vigentes en Venezuela. Imprenta Municipal.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliarte S.R.L. 1ra. Edición. Argentina, 1974.

PARDINAS, Felipe. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Siglo Veintiuno Editores S.A. 17a. Edición. México, 1977.

REPUBLICA DE VENEZUELA. Código Penal. Copia de la Gaceta Oficial del 30 de junio de 1964 No. 915 Extraordinario. Caracas. Eduven.

REPUBLICA DE VENEZUELA. Constitución Nacional Ediciones del Congreso de la República. Caracas, 1979.

REPUBLICA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial del 18 de julio de 1986, No. 3850 Extraordinario. Caracas.

RISQUEZ, Elba. Las Organizaciones Empresariales en Venezuela. Tesis Mimeografiada. UCAB 1984-85.

SELLIZ, Claire y otros. Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales. Ediciones Ralp, S.A. 9na. Edición. Madrid, 1980.

SPENCER, M.H. Economía Contemporánea. Editorial Reverte S.A. España, 1975-76.

TINOCO S., Rafael. Consideraciones sobre el Ambito de Aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Tesis Mimeografiada, 1987.

TRONCONE, Pablo A. Metodología del Pre-Seminario y la Investigación Científica. 2da. Edición. El Cid Editor. Buenos Aires, 1980.

1. El contenido y justificación de la Ley Orgánica de Procedimientos Judiciales y del Poder Judicial de Trabajo, de la Argentina

____, de Buenos Aires

____, de Buenos Aires

Por: 1947

2. El que esta Ley establece en su artículo 1º el Poder Judicial de Trabajo en la Argentina

ANEXO No. 1

ESQUEMA DE LA ENTREVISTA

____, de Buenos Aires

____, de Buenos Aires

3. El contenido de la Ley Orgánica de Procedimientos Judiciales y del Poder Judicial de Trabajo, de la Argentina

____, de Buenos Aires

____, de Buenos Aires

Por: 1947

4. El contenido y justificación de la Ley Orgánica de Procedimientos Judiciales y del Poder Judicial de Trabajo, de la Argentina

1. En cuanto a la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ud. se encuentra:

De acuerdo

En desacuerdo

Por qué? _____

2. El que esta Ley establezca en un solo texto legal disposiciones sobre prevención, seguridad y salud de los trabajadores, considera Ud. que:

Le imprime carácter novedoso

No le imprime carácter novedoso

3. Considera Ud. que esta Ley regulará de manera más específica todo lo relacionado a prevención, seguridad y salud laborales?

Si

No

Por qué? _____

4. En relación a los nuevos conceptos que maneja la Ley sobre: accidente de trabajo, condiciones de trabajo,

enfermedad profesional y medio ambiente de trabajo.
Cree Ud. que ayudan a hacer más operativo el manejo
de la Ley?

Sí

No

Por qué? _____

5. Considera Ud. que la Ley representa un avance con res-
pecto a otras disposiciones legales existentes en mate-
ria de prevención, seguridad y salud laborales?

Sí

No

Por qué? _____

6. Considera que a través del objetivo fundamental de la
Ley establecido en su Artículo 1, de garantizar a los
trabajadores permanentes y ocasionales condiciones de
seguridad, salud y bienestar en un medio de trabajo
adecuado para el ejercicio de sus facultades físicas
y mentales:

Se cubren realmente las necesidades de los traba-
jadores en materia de prevención, salud y segu-
ridad en su medio de trabajo.

No se cubren realmente las necesidades de los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad de los trabajadores.

7. Con respecto al ámbito de aplicación que establece la Ley, Ud. opina que es:

- Muy amplio
- Adecuado
- Muy restringido

8. Le parece Ud. que deben ser los empleadores los únicos responsables de dar cumplimiento al objeto fundamental de esta Ley?

- Si
- No

Por qué? _____

9. Le parece que el Estado debe ser responsable de garantizar las condiciones necesarias para el trabajo a fin de que se de cumplimiento al objetivo fundamental de la Ley?

- Si
- No

Por qué? _____

10. Tomando en cuenta que la Ley establece responsabilidades para los empleadores. Considera que se le debe asignar responsabilidades más específicas a los trabajadores?

Sí

No

Por qué? _____

11. *Con respecto al número de accidentes que han ocurrido en los últimos años de los establecimientos para los trabajadores...*

11. Qué opinión le merecen las obligaciones que establece la Ley para los empleadores?

12. Qué opinión le merecen las obligaciones que establece la Ley para los trabajadores?

13. Cree Ud. que a través del cumplimiento de estas obligaciones se alcance el objetivo fundamental de esta Ley?

Sí

No

Por qué? _____

14. Está Ud. de acuerdo con la creación del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales;

Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laborales y los Comité de Higiene y Seguridad?

_____ Si

_____ No

Por qué? _____

15. Con respecto al número de miembros que van a conformar cada uno de los organismos para su funcionamiento, Ud. se encuentra:

_____ De acuerdo

_____ En Desacuerdo

Por qué? _____

16. Considera Ud. adecuada la representación en estos organismos, de los diferentes sectores económicos y sociales?

_____ Si

_____ No

Por qué? _____

17. Considera Ud. que hay suficiente representación del sector empresarial en estos organismos?

Si

No

Por qué? _____

18. Tomando en cuenta las otras disposiciones legales que versan sobre la materia Ud. considera que afecta y/o colida con algunas de ellas:

Si

No

Cuáles? _____

19. En relación al carácter orgánico que se le atribuye a la Ley, Ud. se encuentra:

De acuerdo

En Desacuerdo

Por qué? _____

20. En cuanto al carácter, causa y monto de las indemnizaciones que establece la Ley, Ud. se encuentra:

De acuerdo

En desacuerdo

Por qué? _____

21. En cuanto al carácter, tiempo y causa de las sanciones penales que establece la Ley, Ud. se encuentra:

De acuerdo

En desacuerdo

Por qué? _____

22. Qué opinión le merecen las medidas a seguir por parte del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, tales como: cierre temporal o definitivo de la empresa, suspensión total o parcial de la actividad o producción de la empresa y multas; independientemente de las ya establecidas?

De acuerdo

En desacuerdo

Por qué? _____

23. Cree Ud. que el establecimiento de las diferentes sanciones logre disminuir el índice de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cumpliéndose así el objetivo fundamental de la Ley?

24. Considera Ud. razonables los atenuantes previstos en la Ley para eximir de toda responsabilidad a los empleadores ante los accidentes de trabajos?

- Si
 No
 Por qué? _____

25. Considera Ud. que esta Ley tiene un carácter:

- Preventivo
 Proteccionista
 Punitivo
 Ninguno de los tres

26. Cree Ud. que con la aplicación de esta Ley se verá afectada la inversión privada?

- Aumentará
 Permanecerá igual
 Disminuirá
 Por qué? _____

27. La aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:

Aumentará el nivel de desempleo

Permanecerá igual

Disminuirá el nivel de desempleos

Por qué? _____

28. Cree Ud. que la creación de un organismo que centralice las funciones de prevención, salud y seguridad laborales:

Aumentará la burocracia

Permanecerá igual

Disminuirá la burocracia

Por qué? _____

29. Qué considera Ud. que afecta la permisología y requisitos previos a la operatividad de las empresas?

La obstaculiza

No la obstaculiza

En qué sentido? _____

30. Cómo ha afectado al sector que Ud. representa la aprobación de esta Ley y qué beneficios le ha traído hasta ahora?

LIBRO No. 1

COMUNIDAD DEL MEDIO DEL CENTRO-OCCIDENTAL

Asociación de Fabricantes de
Pintura

Asociación de Fabricantes de
Productos Químicos Agropecuarios
(AFAQUIM)

Asociación de Industriales de
Aceites y Grasas (ASOGRASAS)

Asociación de Industriales de
Leche en Polvo (ASOLEP)

Asociación de Industriales del
Mueble y Afines (ANIMA)

Asociación Nacional de
Fabricantes de Aglomerados (ANFA)

Asociación Nacional de
Fabricantes de Cierres Automáticos
(ANAFACI)

Asociación de Fabricantes de Productos
Químicos (ASOQUIN)

Asociación de Fabricantes de Remolques
(ASOFARE)

Asociación de Industriales de Artes
Gráficas (ALAG)

Asociación de Industriales Metalúrgicos
y de Minería de Venezuela (AIMM)

Asociación de Industriales de Queso
(Aniquesos)

Asociación Nacional de Fabricantes
de Cauchos

Asociación Nacional de Fabricantes
de Hielo (APIELO)

Asociación Nacional de Industriales del Café (ANICAF)	Asociación Nacional de Industriales de Chapilla y Contraenchapados (ANICC)
Asociación Minera del Centro (ASOMINC)	Asociación Regional de Industria y Minería del Estado Aragua (ARIMA)
Asociación Textil Venezolana (ATV)	Asociación Venezolana de Industriales de Bosques Manejados
Asociación Venezolana de Curtidores	Asociación Venezolana de Enlatadores de la Pesca
Asociación Venezolana de Fabricantes de Alimentos Concentrados para Animales (AFACA)	Asociación Venezolana de Fabricantes de Instrumentos de Escritura (AVEFIDE)
Asociación Venezolana de Industrias Plásticas (AVIPLA)	Asociación Venezolana de Molinos de Trigo
Asociación Venezolana de la Industria del Reciclaje (ASOVIR)	Asociación Venezolana de Productores de Cemento
Asociación Venezolana de Productores de Pulpa, Papel y Cartón (APROPACA)	Cámara de Fabricantes Venezolanos de Productos Automotores (FAVENPA)

Cámara de la Industria Automotriz
(CIVA)

Cámara de la Industria Farmacéutica
Venezolana (CIFAVE)

Cámara de la Industria del Vidrio
y Cerámica (CINVIC)

Cámara Nacional de Fabricantes de
Alfombras y Afines (CANAFIN)

Cámara Venezolana del Envase

Cámara Venezolana de Fabricantes de
Artefactos Domésticos y de la
Industria Eléctrica y Electrónica
(CAFADAE)

Cámara Venezolana de Fabricantes
de Cerveza

Cámara Venezolana de Fabricantes de
Componentes y Productos Afines para
el Calzado (CAFACA)

Cámara Venezolana de la Goma
(CAVEGO)

Cámara de la Industria de Alimentos
(CAVIDEA)

Cámara Venezolana de Industriales
del Calzado (CAVENIC)

Cámara Venezolana de la Industria de
Cosméticos y Afines (CAVEINCA)

Cámara Venezolana de la Industria
del Sisal

Cámara Venezolana de la Industria
del Vestido (CAVEDIV)

Cámara Venezolana de la RadioFusión	Unión de Productores de Azúcar (UPAVE)
Asociación de Industriales del Estado Anzoátegui.	Cámara de Industriales de Caracas
Cámara de Industriales del Estado Aragua	Cámara de Industriales del Estado Carabobo (CIC)
Cámara de Industriales del Estado Cojedes	Cámara de Industriales del Estado Lara
Cámara de Industriales del Estado Miranda (CIEMI)	Cámara de Industriales del Estado Monagas
Cámara de Industriales del Estado Táchira	Cámara de Industriales del Estado Zulia
Cámara de Industriales y Mineros de Guayana	

Asociación de Comerciantes del
Banco

Asociación de Comerciantes de
Empresarios de Comercio y
Industria (ACI)

Asociación de Comerciantes
de Comercio y
Industria

Asociación de Comerciantes de
Comercio y Industria (ACI)

Asociación de Comerciantes de
Comercio del Distrito Federal y
Estado Libre

Asociación de Comerciantes de
Comercio y Industria

ANEXO No. 3

LISTADO DE MIEMBROS DE CONSECOMERCIO

Asociación de Comerciantes de
Comercio y Industria

Asociación de Comerciantes de
Comercio (ACI)

Asociación de Comerciantes de Comercio
de Comercio (ACI)

Asociación de Comerciantes de Comercio

Asociación de Comerciantes de Comercio y
Industria

Asociación de Comerciantes de Comercio y
Industria (ACI)

Asociación de Comerciantes de Comercio

Asociación de Comerciantes de Comercio y
Industria de Comercio
Industria (ACI)

Asociación de Comerciantes del
Este

Federación de Asociaciones de
Distribuidores de Automotores y
Maquinarias de Venezuela (FADAM)

Asociación Nacional de
Concesionarios Ford

Asociación Nacional de
Proprietarios y Administradores
de Garages y Estacionamientos
(ANPAGE)

Asociación Venezolana de
Exportadores (AVEX)

Asociación Venezolana de Tiendas
por Departamentos (ATTIDE)

Cámara Ferretera Nacional

Asociación de Distribuidores de
Automotores y Maquinarias (ADAM)

Asociación de Expendedores de
Gasolina del Distrito Federal y
Estado Miranda

Asociación de Comerciantes en
Electrónica y Afines (ANCEA)

Asociación Nacional de Supermercados
y Afines (ANSA)

Asociación Venezolana de Papelerías
y Afines (AVEPA)

Cámara de Comercio de Caracas

Cámara Nacional de Importadores y
Distribuidores de Repuestos
Automotrices (CANIDRA)

Cámara Venezolana de Almacenes
Generales de Depósitos

Cámara Venezolana de Artículos
Deportivos (CAVENADE)

Cámara Venezolana de la Industria
de la Ventilación, Aire Acondicio-
nado, Refrigeración, Afines y
Conexas (VENACOR)

Asociación Nacional de Propieta-
rios de Restaurantes (ASONAPRE)

Unión Patronal Venezolana del
Comercio

Asociación de Comerciantes al
por mayor de Coche (ASOCOCHÉ)

Cámara Venezolana de Proveedores
de Lavanderías, Tintorerías,
Afines y Conexas (CAVEPRO)

Cámara Nacional de Empresas
Funerarias (CANADEFU)

Cámara Venezolana de la Industria
de la Radiodifusión (CAMRADIO)

Cámara Venezolana de Tarjetas de
Crédito y Afines

Cámara Venezolana de Viveres

Asociación Nacional de
Distribuidores de Cauchos
(ASOCAUCHOS)

Cámara Nacional de Talleres
Mecánicos (CANATAME)

Cámara Nacional de Renovadores
de Cauchos (CANARE)

Federación de Empresas de Gas Licuado de Petróleo (FEDEMGAS)	Cámara Nacional del Transporte
Asociación Venezolana de Distribuidores de Servicios de Aceros (ASOVEDA)	Asociación de Consolidadores de Carga de Venezuela (ASOCAV)
Cámara Venezolana de Productos Agrícolas (CAVEMERPA)	Asociación Venezolana de Importadores de Licores
Cámara de Industriales de Lavanderías, Tintorerías y Afines	Asociación Venezolana de Comerciantes de Video y Sonido (AVEVISO)
Cámara Petrolera	Asociación Venezolana de Ensambladores y Distribuidores de Relojes y Afines (AVEDIR)
Asociación de Comerciantes Textiles (ACOTEX)	Asociación Venezolana de Distribuidores de Equipos Médicos, Odontológicos de Laboratorios y Afines (AVEDEM)
Asociación de Empresas Arrendadoras de Vehículos (ASEMAVE)	Asociación de Tiendas de Calzado (ATICALZA)

Asociación Naviera de Venezuela	Cámara de Comercio de La Guaira
Cámara Venezolana de Representantes de Sistemas para Procesamiento de Datos (CAVEDATOS)	Asociación Venezolana de Comerciantes Fotográficos y Afines (AVECOFA)
Asociación Nacional de Cadenas de Autoservicios de Comida Rápida (ANACOR)	Asociación Nacional de Propietarios y Administradores de Estaciones de Autolavados, Lavado y Engrase de Vehículos Automotores y sus Similares (ANAPALE)
Asociación Venezolana de Empresas de Mantenimiento y Limpieza (AVELIMA)	Cámara Nacional de Vigilancia y Protección (CANAVIPRO)
Asociación de Concesionarios Renault	Cámara Venezolana de Armadores
Distribuidores de Foranes de Venezuela (DIAFOVEN)	Cámara Venezolana de Importadores y Distribuidores de Repuestos para Motocicletas y Afines (CAVIDREMA)
Cámara de Comercio y Producción del Distrito Sucre del Edo. Aragua	Cámara de Comercio e Industriales del Estado Aragua

Cámara de Comercio e Industrias
del Distrito Ricaurte

Cámara de Comercio e Industrias
de Anaco

Cámara de Comerciantes e
Industriales del Estado Anzoátegui

Cámara de Comercio e Industrias
del Distrito Piar

Cámara de Comercio e Industrias
de la Ciudad de San Félix

Cámara de Comercio de Puerto
Cabello

Cámara de Comercio e Industrias
de Mariara

Asociación de Comercio y
Producción de Tinaquillo

Cámara de Comercio de Puerto La Cruz
del Distrito Infante

Cámara de Comercio e Industria del
Distrito Simón Rodríguez

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Caroní

Cámara de Comercio e Industrias
del Estado Bolívar

Cámara de Comercio e Industrias
del Estado Barinas

Cámara de Comercio de Valencia

Cámara de Comercio e Industrias
del Estado Cojedes

Cámara de Comercio e Industrias
de Paraguaná

Cámara de Comercio, Industria y
Producción del Distrito Monagas

Cámara de Comercio y Producción
del Distrito Infante

Cámara de Comercio del Estado
Lara

Asociación de Distribuidores de
Automotores y Maquinarias de la
Región Centro Occidental (ADAMCO)

Cámara de Comercio, Industria y
de Agricultura y Cría del Estado
Miranda

Cámara de Comercio, Industria y
Producción del Estado Monagas

Asociación de Comercio e
Industria del Estado Monagas

Cámara de Comerciantes e Industriales
de Margarita

Cámara de Importadores del Puerto
Libre de Margarita

Cámara de Comercio e Industria de
Acarigua - Araure

Cámara de Comercio e Industrias
del Estado Portuguesa

Cámara de Comercio, Industria y
Producción de Cumaná

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Táchira

Cámara de Comercio, Industria y
Producción de San Antonio del
Táchira

Asociación de Industrias de
Farmacéuticos de Venezuela
Asociación de Industrias de
Farmacéuticos de Venezuela

Defensoría Nacional de los Derechos
de los Consumidores de Venezuela

Asociación para el Desarrollo del
Sector de la Salud y de la
Industria Farmacéutica (ASDI)

Asociación Venezolana de
Industria Farmacéutica

Asociación de Industriales de
Farmacéuticos de Venezuela

Asociación Venezolana de Industrias
de Alimentos

ANEXO No. 4

LISTADO DE MIEMBROS DE FEDEAGRO

Asociación de Industriales de
Farmacéuticos de Venezuela
Asociación de Industriales de
Farmacéuticos de Venezuela

Asociación de Industriales de
Farmacéuticos de Venezuela

Asociación de Industriales de
Farmacéuticos de Venezuela

Asociación de Industriales de
Farmacéuticos de Venezuela

Asociación de Industriales de
Farmacéuticos de Venezuela

Asociación de Industriales de
Farmacéuticos de Venezuela

Federación de Asociaciones de Caficultores de Venezuela (FESCOA)	Federación Nacional de Asociaciones de Productores de Papas (FEDEPAPAS)
Fondo para el desarrollo del Coco, de la Copra y de la Palma Africana (FONCOPAL)	Asociación Venezolana de Caficultores
Asociación Venezolana de Productores de Cacao	Asociación Venezolana Criadores de Cerdos
Federación de Asociaciones de Criadores de Cerdos de Venezuela (FEDCRICER)	Asociación Nacional de Criadores de Ganado Porcino (ANCRIGAP)
Cámara Agrícola de Venezuela	Asociación Productores Agropecuarios de Guanipa (UPRAGUA)
Asociación de Ganaderos del Dpto. Simón Rodríguez	Asociación Productores Agrotécnicos y Productores Agropecuarios del Dpto. Cajigal (AGROPECA)

Asociación Agrotécnicos y
Productores del Dto. Aragua
para el desarrollo de la Cuenca
del Unare (UNARAGUA)

Unión Nacional de Cultivadores
de Tabaco (UNCULTA)

Cooperativa Limitada de Servicios
Productores Agrícolas del Centro
(COPROPAR)

Sociedad de Cañicultores del Estado
Aragua (SOCARAGUA)

Unión de Propietarios Productores
del Estado Aragua (UPPAA)

Asociación Productores Rurales
del Estado Aragua (APRA)

Asociación Cultivadores de
Cambur del Estado Aragua

Asociación Productores Rurales
de Aragua y Carabobo (ASOPRACA)

Asociación Productores de
Papas del Estado Aragua
(ASOPARAGUA)

Asociación Productores Rurales
de Barinas (ASOBARINAS)

Asociación Productores Rurales
de la Calzada de Páez (ASOPAEZ)

Asociación Productores Rurales
del Dto. Rojas y Zonas Adyacentes

Asociación Productores
Agropecuarios El Parabá

Asociación Venezolana de
Cultivadores de Tabaco (AVENCULTA)

Asociación Fruticultores de
Occidente del Estado Carabobo
(AFOCAR)

Asociación Fruticultores del
Centro Oriental de Carabobo
(AFRUCEOCA)

Asociación Productores Rurales
de la Cuenca del Unare (APRUNA)

Asociación Productores Rurales
del Sistema Guárico (APROSIGUA)

Asociación Productores
Agropecuarios del Dto. Infante
(APADI)

Asociación Productores
Agropecuarios del Dto. Ribas

Asociación Productores
Agropecuarios del Orinoco
(ASPAO)

Asociación Fruticultores del
Dto. Carlos Arvelo

Asociación Productores
Agrícolas del Centro
(APAC)

Asociación Productores Rurales
del Dto. Ribas

Asociación Productores Agropecuarios
del Dto. Miranda (ASOPACA)

Asociación Productores
del Río Guárico (APROGUARICO)

Asociación de Agrotécnicos
Productores de Parmana (AGROPAR)

Asociación Agropecuaria del
Dto. Zaraza (AGRODIZA)

Asociación Productores
Agropecuarios Cantagallo
Sabanota (APACASA)

Asociación Productores
de Semilla de los Llanos
Occidentales (APROCELLO)

Asociación Cooperativa de
Servicios Múltiples Florencio
Jímenez

Asociación Horticultores del
Estado Lara (HORTILARA)

Asociación Productores y
Servicios Agrícolas del
Estado Lara (APROSELA)

Sociedad de Ganaderos del
Estado Lara (SOGALAR)

Asociación Productores Rurales
de la Zona Sur del Lago
(APRUSLAGO)

Asociación Productores de Leche
del Centro de Guárico (APROLEGUA)

Asociación Productores de Maíz
y Sorgo (APROSORGO)

Sociedad Cañicultores del Turbio
(SOCIATUR)

Asociación Productores Rurales
del Dto. Urdaneta (APROUDU)

Asociación Productores Rurales
de Quibor (APROQUIBOR)

Asociación Productores Pecuarios
Centro Occidental (APROPECO)

Cooperativa Agrícola La Trinidad

Cooperativa de Servicios La Andina	Asociación Cooperativa de Criadores de Cerdos del Dto. Federal y Estado Miranda (ACOCRICER)
Federación Oriental Productores Agropecuarios (ORIENTAGRO)	Asociación Cañicultores del Estado Monagas (ACAMD)
Asociación Productores del Dto. Bolívar (APROBOLIVAR)	Unión Empresarial del Agro de Monagas (UNEAGRO-MONAGAS)
Asociación Productores de Yuca (APROYUCA)	Asociación Ganaderos del Oeste de Monagas (ASOGANOESTE)
Asociación Productores Rurales del Valle de Guarapiche (APRUVAGJA)	Sociedad de Cañicultores del Estado Monagas (SOCAMNAGAS)
Asociación Productores Rurales de Monagas (ASOMNAGAS)	Asociación Civil de Productores de algodón del Estado Monagas (ASOPAM)
Asociación Nacional Cultivadores de Algodón (ANCA)	Asociación Productores Rurales de Portuguesa (ASOPORT)

Asociación Productores Rurales
de Guanare (ASOJUANARE)

Asociación Productores de
Semillas de los Llanos Occidentales
(APROSCHELLO)

Sociedad de Cañicultores del
Estado Portuguesa
(SOCAPORTUGUESA)

Asociación Productores de Papas
del Estado Táchira
(APROPATACHIRA)

Asociación Productores
Agropecuarios del Delta
Amacuro (APADA)

Asociación de Agricultores de
Boconó (AGRIBOCINO)

Federación de Asociaciones
de Productores Agrícolas y
Pecuarios del Estado Trujillo
(FEDAPRET)

Asociación Nacional de Cunicultores
(ANACUN)

Asociación Productores de
Piña del Estado Trujillo

Asociación Productores de
Aguacate del Estado Trujillo

Asociación Productores de
Plátano del Estado Trujillo

Asociación Productores de Cambur de
Monte Carmelo y zonas de influencia

Asociación Productores de
Fresas y frutales climas
templados

Asociación Productores Agrícolas
del Dtto. Urdaneta

Asociación Productores de
Duraznos del Estado Trujillo

Asociación Productores de
Tomates del Estado Trujillo

Asociación Granjeros del
Estado Trujillo

Asociación Productores Rurales
de Aros (AFROMROA)

Asociación Fruticultores de
los Valles del Yaracuy
(AFRUVAYA)

Sociedad de Cañicultores de
los Valles del Yaracuy (SOCAVAYA)

Asociación Productores de
Plátanos (PLATANEROS)

Asociación Granjeros del
Estado Zulia (AGRANZI)

Asociación Productores del
Sir del Lago (APROSUR)

Asociación de...
...

ANEXO No. 5

LISTADO DE LOS MIEMBROS DE FEDECAMARAS

Asociación de...
...

Asociación Bancaria de
Venezuela

Asociación de Comerciantes
al por mayor de Coche (ASOCCOHE)

Asociación Civil de desarrollo
Institucional (ACIDE)

Asociación de Comerciantes del
Este

Asociación Civil de empresas
de Transporte Interurbano de
Personas (ACETIP)

Asociación de Comerciantes
Textiles (ACOTEX)

Asociación Civil de Industriales
Licoristas de Venezuela (ACILIV)

Asociación de Concesionarios
General Motors

Asociación Cultural para el
Desarrollo (ACUDE)

Asociación de Concesionarios
Renault

Asociación de Concesionarios y
Arrendatarios de Estaciones de
Servicio

Asociación de Consolidadores
de Carga de Venezuela (ASCCAV)

Asociación de Empresas de
Arrendamiento Financiero

Asociación de Distribuidores de
Automotores y Maquinarias (ADAM)

Asociación de Expendedores de Gasolina del Dto. Federal y Estado Miranda (METROGAS)	Asociación de Distribuidores de Gas Líquido de Petróleo de Venezuela
Asociación de Distribuidores de Gases Refrigerantes (ASDIGAR)	Asociación de Empresas arrendadoras de Vehículos (ASEMAVE)
Asociación de Fabricantes de Pilas secas (ASOPILAS)	Asociación de Fabricantes de Productos Químicos (ASOQJIM)
Asociación de Fabricantes de Femolques (ASOFARE)	Asociación de Fabricantes de Tuberías de Concreto
Asociación de Industriales de Aceites y Grasas Vegetales Comestibles (ASOGRASAS)	Asociación de Industriales de Artes gráficas
Asociación de Industriales de Caramelos, chocolates, galletas y productos similares	Asociación de Industrias de Colchonería
Asociación de Industriales de la Carne (AICAR)	Asociación de Industriales de de Leche en Polvo (ASOLEP)

Asociación de Industriales de
de Quesos (ANQUESOS)

Asociación de Productores de
Mantequilla (ASOPROMA)

Asociación de Tiendas de
Calzado (ATICALZA)

Asociación Nacional de
Anunciantes (ANDA)

Asociación Nacional de
Comerciantes de la Carne

Asociación Nacional de
Comerciantes en Electrónica
y Afines (ANCEA)

Asociación Nacional de
Distribuidores de Caucho
(ASOCAUCHOS)

Asociación de Industriales de
Metalúrgicos y de Minería
de Venezuela (AIMM)

Asociación de Propietarios de
Centros de Bowling

Asociación Nacional de
Administradores de Inmuebles
(ANAI)

Asociación Nacional de
Cadenas de Autoservicios
de Comida Rápida (ANACOR)

Asociación Nacional de
Comerciantes e Industriales

Asociación Nacional de
Concesionarios Ford

Asociación Nacional de
Fabricantes de Aglomerados
(ANFA)

Asociación Nacional de Fabricantes de Cauchos	Asociación Nacional de Fabricantes de Cierres Automáticos (ANAFACI)
Asociación Nacional de Fabricantes de Hielo (ANFIHIELO)	Asociación Nacional de Fabricantes de Transformadores (ANFTA)
Asociación Nacional de Hospitales y Clínicas Privadas	Asociación Nacional de Hoteles de Venezuela (ANAHOVEN)
Asociación Nacional de Industriales de Chapilla y Contraenchapado (ANICC)	Asociación Nacional de Industriales del Café (ANICAF)
Asociación Nacional de Industriales del Mueble y Afines (ANIMA)	Asociación Nacional de Industriales de Productos de Arcilla y Afines
Asociación Nacional de Productores de Semillas Certificadas (ANPROSE)	Asociación Nacional de Propietarios de Restaurantes (ASGNAPRE)

Asociación Nacional de
Propietarios y Administradores
de Estaciones de Autolavados,
Lavado y Engrase de Vehículos
Automotores y sus similares
(ANAPALE)

Asociación Nacional de
Supermercados y Afines (ANSA)

Asociación Pro Venezuela

Asociación Venezolana de
Agencias de Viajes y Turismo
(AVAVIT)

Asociación Venezolana de
Comerciantes en Video y
Soniido (AVEVISO)

Asociación Venezolana de
Criadores de Bovinos Italianos
de Carne (ASBIC)

Asociación Nacional de
Propietarios y Administradores
de Garages y estacionamientos
(ANPAGE)

Asociación Naviera de Venezuela

Asociación Textil Venezolana

Asociación Venezolana de
Caficultores

Asociación Venezolana de
Comerciantes de la Fotografía
y Afines (AVECOFA)

Asociación Venezolana de
Caballos Pura Sangre de Carrera
(ACRICA)

Asociación Venezolana de
Criadores de Ganado Cebu
(ASOCEBU)

Asociación Venezolana de
Distribuidores de Equipos
Médicos, Odontológicos y
Afines (AVEDEM)

Asociación Venezolana de
Ejecutivos

Asociación Venezolana de
Empresas de Mantenimiento y
Limpieza (AVELIMA)

Asociación Venezolana de
Empresas Perforadoras de
Pozos de Agua y Afines
(AVEPPA)

Asociación Venezolana de
Ensambladores y Distribuidores
de Relojes y Afines (AVEDIR)

Asociación Venezolana de
Curtidores

Asociación Venezolana de
Distribuidores y Centros de
Servicios de Acero (ASOVEDA)

Asociación Venezolana de
Embotelladoras

Asociación Venezolana de
Empresas de Prefabricación

Asociación Venezolana de
Enlatadores de la Pesca

Asociación Venezolana de
Exportadores (AVEX)

Asociación Venezolana de
Fabricantes de Alimentos
Concentrados para Animales
(AFACA)

Asociación Venezolana de
Fabricantes de Pinturas

Asociación Venezolana de
Importadores de Licores

Asociación Venezolana de
Industrias Plásticas
(AVIPLA)

Asociación Venezolana de
las Industrias de Salsas
Condimentos y Similares
(ASISACO)

Asociación Venezolana de
Pargues y Cementerios

Asociación Venezolana de
Fabricantes de Instrumentos
de Escritura (AVEFIDE)

Asociación Venezolana de
Frigoríficos y Matañeros
Industriales

Asociación Venezolana de
Industriales de Harina de
Maíz (VENMAIZ)

Asociación Venezolana de
Molinos de Trigo

Asociación Venezolana de
Papelerías y Afines (AVEPA)

Asociación Venezolana de
Pasteurizadores de Leche
(AVEPAL)

Asociación Venezolana de
Productores de Arena y
Similares (ASIPROA)

Asociación Venezolana de
Productores de Cacao

Asociación Venezolana de
Productores de Cemento
(AVPC)

Asociación Venezolana de
Productores de Pulpa, Cartón
y Papel (APROPACA)

Asociación Venezolana de
Proveedores de Productos
Químicos, Industriales
y Agrícolas (AVEPRO)

Asociación Venezolana de
Tiendas por Departamento
(ATIDE)

Cámara Agrícola de Venezuela

Cámara de Artesanos, Pequeños
y Medianos Industriales de la
Región Capital (CAPMI-CARACAS)

Cámara de Aseguradores de
Venezuela

Cámara de Comerciantes, Industriales
y Aduaneros de Vargas (ADUAINCO)

Cámara de Comercio de Caracas

Cámara de Comercio de La Guaira

Cámara de Comercio Internacional

Cámara de Desarrollo Inmobiliario
de Barlovento

Cámara de Distribuidores
de Caucho de Venezuela
(CAMARA DEL CAUCHO)

Cámara de Fabricantes Venezolanos
de Productos Automotores (FAVENPA)

Cámara de Industria y Comercio
del Distrito Sucre

Cámara de Industriales de Caracas

Cámara de Industriales de
Lavanderías, Tintorerías
y Afines del Dto. Federal
y Estado Miranda

Cámara de Industriales del
Estado Miranda (CIEMI)

Cámara de Industriales
Refineradores de Sal (CIRSAL)

Cámara de la Industria
Cinematográfica Nacional

Cámara de la Industria del
Vidrio y la Cerámica (CINVICRE)

Cámara de la Industria Farmacéutica
Venezolana (CIFAVE)

Cámara de la Industria
Venezolana Automotriz
(CIVA)

Cámara de la Propiedad Inmueble

Cámara de Productores de Soportes Magnéticos para Sonido, Visión y Afines (CAPROSIA)	Cámara Ferretera Nacional
Cámara Inmobiliaria de Venezuela	Cámara Metropolitana del Transporte
Cámara Metropolitana de Panaderías y Afines (CAMEPAN)	Cámara Nacional de Comerciantes e Industriales de la Carne y Similares (CANACICAR)
Cámara Nacional de Distribuidores y Fabricantes de equipos de cocina industriales (CANADIFA)	Cámara Nacional de Empresas de Servicios Eléctricos, Electrónicos y Afines (CANELECTRA)
Cámara Nacional de Empresas de Telecomunicaciones y Afines (CANAEMTE)	Cámara Nacional de Empresas de Vigilancia y Protección (CANAVIPRO)
Cámara Nacional de Empresas Funerarias (CANAFU)	Cámara Nacional de Fabricantes de Alfombras Y Afines (CANAFIN)

Cámara Nacional de Importaciones y Distribuidores de Repuestos Automotrices (CANIDRA)	Cámara Nacional de la Industria de la Seguridad (ADESA)
Cámara Nacional de Renovadores de Cauchos (CANARE)	Cámara Nacional de Talleres Mecánicos (CANATAME)
Cámara Nacional de Turismo	Cámara Norteamericana Venezolana de la Florida
Cámara Nacional de Transporte	Cámara Petrolera
Cámara Venezolana de Almacenes Generales de Depósito (CAVENAL)	Cámara Venezolana de Artadores
Cámara Venezolana de Artículos Deportivos (CAVENADE)	Cámara Venezolana de Asociaciones Cineratográficas
Cámara Venezolana de Editores (CAVE)	Cámara Venezolana de Empresas Consultoras (CAVECON)
Cámara Venezolana de Empresas de Corretaje de Seguros (CAVECOSE)	Cámara Venezolana de Empresas de Radio, Llamadas y Afines

Cámara Venezolana de Fabricantes de Artefactos Domésticos y de la Industria Eléctrica y Electrónica (CAFADAE)	Cámara Venezolana de Fabricantes de Cerveza
Cámara Venezolana de Fabricantes de Componentes y Productos Afines para el Calzado (CAFACA)	Cámara Venezolana de Fabricantes de Juguetes
Cámara Venezolana de Farmacia	Cámara Venezolana de Industriales del Calzado (CAVENIC)
Cámara Venezolana de Industriales del Sisal	Cámara Venezolana de la Construcción
Cámara Venezolana de la Goma (CAVRGO)	Cámara Venezolana de la Industria de Alimentos (CAVIDEA)
Cámara Venezolana de la Industria de Ascensores (CAVIA)	Cámara Venezolana de la Industria de Cosméticos y Afines (CAVENCA)
Cámara Venezolana de la Industria del Motociclo y Sector Ampliado (CAVEM)	Cámara Venezolana de la Industria del Vestido (CAVEDIV)

Cámara Venezolana de la Industria de la Radiodifusión (CAMRADIO)	Cámara Venezolana de la Industria Eléctrica
Cámara Venezolana de la Industria y el Comercio de Productos de Marcas (CAVEMARCAS)	Cámara Venezolana de la Industria de la Ventilación, Aire Acondicionado Refrigeración, Afines y Conexas (VENACOR)
Cámara Venezolana de la Televisión	Cámara Venezolana del Envase
Cámara Venezolana de Licoristas	Cámara Venezolana del Libro
Cámara Venezolana del Transporte Colectivo de Personas	Cámara Venezolana de Mercadeo de Productos Agrícolas (CAVEMERPA)
Cámara Venezolana de Proveedores de Lavanderías, Tintorerías, Afines y Conexas (CAVEPRO)	Cámara Venezolana de Representantes de Sistemas para Procesamiento de Datos (CAVEDATOS)
Cámara Venezolana de Tarjetas de Crédito y Afines	Cámara Venezolana de Tejidos de Punto
Cámara Venezolana de Víveres	Centro de Divulgación del Conocimiento Económico (CEDICE)

Centro de Orientación Económica	Confederación Nacional de Asociaciones de productores Agropecuarios (FEDEAGR)
Confederación Rural de Venezuela (CONFERURAL)	Confederación Venezolana de la Pequeña y Mediana Empresa (CONFEMPRESA)
Consejo Interamericano de Comercio y Producción (CICYP)	Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (CONSECOMERCIO)
Consejo Nacional para el Desarrollo de la Industria de Bienes de Capital	Consejo Venezolano de la Industria (CONINDUSTRIA)
Corporación Venezolana de Propietario de Caballos Pura Sangre de Carreras (COFROCA)	Distribuidora Venezolana de Azúcares (DIVENEZ)
Federación de Artesanos Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIA)	Federación de Asociaciones de Caficultores de Venezuela

Federación de Asociaciones de
Criadores de Cerdos de Vzla.
(FEDECRICER)

Federación de Empresas de Gas
Licuado de Petróleo (FEDEMGAS)

Federación de Organizaciones
Turísticas de Venezuela
(FEDETURISMO)

Federación Nacional de
Avicultura de Venezuela (FENAVI)

Federación Nacional de
Ganaderos de Venezuela (FEDANAGA)

Federación Venezolana de
Asociaciones de Transportistas
Distribuidores de Derivados
de Hidrocarburos (FEVETRAPE)

Federación Venezolana de
Entidades de Ahorro y Préstamo
(FVEAP)

Federación de Asociaciones de
Distribuidores de Automotores y
Maquinarias de Venezuela (FADAM)

Federación de Haras de Venezuela
(FEDEHARAS)

Federación Nacional de Asociaciones
de Estaciones de Servicios y
Expendios de Gasolina (FENEGAS)

Federación Nacional de Fruticultores

Federación Venezolana de Agencias
Publicitarias (FEVAP)

Cámara Nacional de Detallistas
y Expendedores de Pescado

Fondo de Desarrollo Algodonero

Fondo Nacional del Cacao

Fondo Nacional del Café (FONCAFE)

Fundación para el Desarrollo
de las Oleaginosas (FUNDESOL)

Sindicato Patronal de Expendedores
(SINPACARES)

Sindicato Patronal de
Expendedores de Carnes,
Frigoríficos y similares

Unión de Productores de Azúcar
de Venezuela (UPAVE)

Unión Patronal Venezolana
del Comercio

Asociación de Cultivadores de maní
(ASOCUMA)

Asociación de Industriales
del Estado Anzoátegui

Asociación Oriental de Armadores
de la Pesca de Arrastre (ASOPESCA)

Asociación de Propietarios
de Panaderías y Pastelerías
del estado Anzoátegui

Cámara de Comerciantes e Industriales
del Estado Anzoátegui

Cámara de Comercio de El Tigre

Cámara de Comercio de Puerto la Cruz

Cámara de Comercio e Industria
de Anaco

Cámara de Comercio e Industria de
Cantaura

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Simón Rodríguez

Cámara de la Construcción
del Estado Anzoátegui

Cámara de la Industria de la
Construcción y Afines del
Estado Apure

Asociación de Fabricantes de
Pesticidas y otros Productos
Químicos Agropecuarios
(AFAQUIMA)

Asociación de Industriales de
La Harina del estado Aragua

Cámara de Comerciantes del
Estado Aragua

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Mariño

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Mariño

Cámara de Comercio y Producción
de San José de Guanipa

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Apure

Asociación de Expendedores de
Gasolina del Estado Aragua (ABGA)

Asociación de Industria y Comercio
de las Tejerías (ASONCO)

Asociación Regional de Industria
y Minería del Estado Aragua (ARIMA)

Cámara de Comercio de Cagua

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Ricaurte

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Ricaurte

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Aragua

Cámara de Comercio, Industria
y Producción de Villa de Cura

Cámara de la Construcción
del Estado Aragua

Cámara Empresarial de Villa
de Cura

Federación Venezolana de
Industriales de Panificación
y Afines (FEVIPAN)

Unión de Proprietarios
Productores Agropecuarios
de Aragua (UPPAA)

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Barinas

Asociación de Criadores del
Distrito Caroní (ACRIDCA)

Cámara de Comercio y Producción del
Distrito Sucre del Estado Aragua

Cámara de Industriales del
Estado Aragua

Cámara de Turismo del Estado
Aragua

Cámara Inmobiliaria del Estado
Aragua

Sociedad de Cañicultores del
Estado Aragua (SOCARAGUA)

Unión Nacional de Cultivadores
de Tabaco (UNCLITA)

Cámara Venezolana de la
Construcción (Seccional Barinas)

Asociación de Ganaderos del
Distrito Piar

Asociación de Productores de
Bloques de Concreto y sus
similares del Distrito Caroní.

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Bolívar

Cámara de Comercio e Industria
de la Ciudad de San Felix

Cámara de Industriales y
Mineros de Guayana

Cámara de Turismo del
Estado Bolívar

Asociación de Ganaderos del
Estado Carabobo

Asociación Minera del Centro
(ASOMINC)

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Caroní

Cámara de Comercio e Industria
de los Distritos Piar y Roscio

Cámara de Industria y Producción
del Municipio Urdaneta

Cámara de la Construcción del
Estado Bolívar

Asociación de Comerciantes e
Industriales del Distrito Carlos
Arvelo.

Asociación de Industriales
Gráficos y Afines del Estado
Carabobo

Asociación Venezolana de Cultivadores
de Tabaco (AVENCULTA)

Cámara de Comercio de Puerto Cabello	Cámara de Comercio de Valencia
Cámara de Comercio e Industria de Mariara	Cámara de Comercio e Industria del del Distrito Guacara
Cámara de Comercio y Producción de Bejuma	Cámara de Industriales del Estado Carabobo
Cámara de la Construcción del Estado Carabobo	Cámara de Transporte del Centro
Cámara Venezolana de la Industria Naval (CAVINA)	Asociación de Comercio y Producción de Tinaquillo
Asociación de Ganaderos del Estado Cojedes	Cámara de Comercio e Industria del Estado Cojedes
Cámara de Industriales del Estado Cojedes	Asociación de Comerciantes e Industriales del Distrito Buchivacoa (ACIDIBU)
Asociación Venezolana de la Industria de la Pesca (AVIPA)	Cámara de Comercio e Industria de Paraguana

Cámara de la Construcción
del Estado Cojedes

Cámara Industrial, Comercial y
Agrícola del Distrito Zamora.

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Federación
(CACOINFE)

Cámara de Comercio y Producción
del Distrito Silva

Cámara Industrial, Comercial
y Agrícola del Estado Falcón

Asociación de Comercio y Producción
del Distrito Mellado

Asociación de Productores
Agropecuarios del Orituco
(ASOPAG)

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Guárico

Cámara de Comercio, Industria
y Producción del Distrito
Miranda

Cámara de Comercio, Industria
y Producción del Distrito
Monagas

Cámara de Comercio y Afines
del Distrito Zaraza

Cámara de Comercio y Producción
del Distrito Infante

Cámara de Comercio y Producción
del Distrito Ribas

Asociación Civil de Industriales
de Panadería, Pastelería y
similares del Estado Lara (AIPASIEL)

Asociación de Comerciantes e
Industriales de Carora

Asociación de Comerciantes e
Industriales del Estado Lara

Asociación de Horticultores
del Estado Lara

Cámara de Comercio e Industria
del Distrito Palavecino

Cámara de la Construcción
del Estado Lara

Sociedad de Cañicultores
del Turbio

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Mérida (CACOIME)

Asociación de Comerciantes e
Industriales del Distrito Morán

Asociación de Distribuidores
de Automotores, maquinarias y
Artefactos Eléctricos y sus
Similares de la Región Centro
Occidental (ADAMCO)

Cámara de Comercio del Estado
Lara

Cámara de Industriales del
Estado Lara

Cámara de Transporte del Estado
Lara

Cámara de Artesanos, Pequeños
y Medianos Industriales de Mérida
(CAPMI-MERIDA)

Cámara del Urbanismo y de la
Construcción del Estado Mérida

Asociación Nacional de Marmolerías	Cámara de Comerciantes e Industriales de Barlovento
Cámara de Comercio, Industria y Agricultura y Cría del Estado Miranda	Cámara de Desarrollo Inmobiliario de Barlovento
Cámara de Industriales del Estado Miranda (CIEMI)	Cámara de Industriales de los Distritos Plaza y Zamora
Cámara de Industriales de los Valles del Tuy	Asociación de Comercio e Industria del Estado Monagas
Asociación de Industriales de Panaderías y Similares del Estado Monagas	Asociación de Productores Agrope- cuarios de Monagas (AGROS)
Asociación de Productores de Yuca del Estado Monagas (APROYUCA)	Asociación Regional de Ganaderos de Monagas
Cámara de Comercio, Industria y Agricultura y Cría del Distrito Bolívar	Cámara de Comercio, Industria y Agropecuaria de Punta de Mata

Cámara de Comercio, Industria y Producción del estado Monagas	Cámara de Industriales del Estado Monagas
Cámara de la Construcción del Estado Monagas	Cámara de Aduaneros de Margarita
Cámara de Agentes Representantes del Puerto Libre del Estado Nueva Esparta	Cámara de Comerciantes e Industriales de Margarita
Cámara de Comercio y Producción de Juan Griego	Cámara de Importadores del Puerto Libre de Margarita
Cámara de Turismo de Nueva Esparta	Asociación de Comerciantes e Industriales de los Distritos Turén y Esteller
Asociación de Productores Rurales de la Unidad Agrícola de Turén	Asociación de Productores Rurales del Estado Portuguesa
Asociación Nacional de Cultivadores de algodón (ANCA)	Cámara de Comercio e Industria de Acarigua - Araure

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Portuguesa

Federación Nacional de
Productores de Arroz
(FEDEARROZ)

Asociación Nacional de
Empresarios y Trabajadores
de la Pesca

Asociación Venezolana de Armadores
Atuneros (AVATUN)

Cámara de Comercio de
Carupano

Cámara de Comercio de Rio
Caribe

Cámara de Comercio, Industria
y Producción de Cumaná

Productores Pesqueros Asociados
(PROPESA)

Asociación de Comerciantes
del Estado Táchira

Asociación de Ganaderos del
Tachira

Asociación de Ganaderos y
Agricultores de la Panamericana
(AGANAPA)

Cámara de Comercio e Industria del
Estado Táchira

Cámara de Comercio, Industria
y Producción de San Antonio
del Táchira

Cámara de Desarrollo Turístico
del Estado Táchira

Cámara de Industriales del
Estado Táchira

Cámara de la Construcción
del Estado Táchira

Asociación de Comerciantes e
Industriales del Distrito Valera
(ACQINVA)

Cámara de la Construcción
del Estado Trujillo

Asociación de Fruticultores
de los Valles de Yaracuy
(AFRUYAVA)

Cámara de Industriales del
Estado Yaracuy

Asociación de Comerciantes e
Industriales del Distrito Baralt

Cámara de Industria y Comercio
de Ureña

Asociación de Comerciantes
e Industriales del Distrito Bocorno

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Trujillo

Asociación de Comerciantes
e Industriales del Distrito
Nirgua

Cámara de Comercio e Industria
del Estado Yaracuy

Asociación de Comerciantes e
Industriales de Bachaquero

Asociación de Comerciantes e
Industriales del Distrito
Miranda

Asociación de Comerciantes e
Industriales del Municipio
Lagunillas (ACIL)

Asociación de Comerciantes
Minoristas del Distrito
Bolívar

Asociación de Distribuidores
de Automóviles, Camiones,
Tractores y Maquinarias de
Occidente (ADACO)

Asociación de Ganaderos de
La Pica Pica (AGAPICA)

Asociación de Ganaderos del
Sur del Lago (AGASUR)

Asociación de Panaderías,
Pastelerías y Afines del
Estado Zulia

Asociación de Comerciantes e
Industriales del Zulia (ACIZ)

Asociación de Comerciantes
Minoristas del Distrito Maracaibo

Asociación de Distribuidores
de Cauchos del Estado Zulia

Asociación de Ganaderos del Este
del Lago (AGEL)

Asociación de Industriales y
Comerciantes del Municipio
Santa Rita

Cámara de Comercio de
Maracaibo

Cámara de Comercio y Producción
de la Guajira Venezolana

Cámara de Farmacias del
Estado Zulia

Cámara de Industriales del
Estado Zulia

Cámara de Industria y Comercio
del Distrito Bolívar (CAICOB)

Cámara de la Construcción
del Estado Zulia

Cámara Venezolana de Hospitales y
Clínicas Privadas

Cámara Zuliana de Turismo

Cámara de Industriales Gráficos
del Zulia (CAINGRA)

Federación Occidental de
Ganaderos

Unión de Comerciantes del Zulia

Cámara de Comercio del
Territorio Federal Amazonas

Cámara de la Industria de la
Construcción y Afines del
Territorio Federal Amazonas

Cámara de Comercio, Industria
y Agropecuaria del Territorio
Federal Delta Amacuro

Asociación Nacional de Industrias
de Alimentos (ANIA)

Asociación Nacional de Industrias
Textiles (ANIT)

Asociación Nacional de Industrias
de Muebles (ANIM)

Asociación Nacional de Industrias
de Automóviles (ANIAUT)

Asociación Nacional de Industrias
de Maquinaria (ANIMAQ)

Asociación Nacional de Industrias
de Plásticos (ANIP)

ANEXO No. 6

LISTADO DE MIEMBROS DE FEDEINDUSTRIA

Asociación Nacional de Industrias
de Muebles (ANIM)

Asociación Nacional de Industrias
de Maquinaria (ANIMAQ)

Asociación Nacional de Industrias
de Alimentos (ANIA)

Asociación Nacional de Industrias
de Automóviles (ANIAUT)

Asociación Nacional de Industrias
de Maquinaria (ANIMAQ)

Asociación Nacional de Industrias
de Plásticos (ANIP)

Asociación Nacional de Industrias
de Muebles (ANIM)

Asociación Nacional de Industrias
de Automóviles (ANIAUT)

Cámara Venezolana de Fabricantes
de Juguetes (CAVEFAJ).

Asociación Nacional Industrias
Licoreras (ANIL).

Asociación Nacional, Pequeñas y
Medianas Industriales de la
Confeción (ANPEMIC)

Cámara de Artesanos, Pequeños y
Medianos Industriales Región
Capital (CAPMICARACAS)

Cámara de APMI del Estado
Anzoátegui (CAINAR)

Empresarios Asociados de Cagua
(EMACAGUA).

Cámara de APMI del Estado Cojedes
(CAPEMCOG)

Asociación de Pequeños y Medianos
Industriales de Acumuladores y Afines
(ASOPTAC)

Asociación Venezolana de Industrias
de Persianas, Toldos y Afines.

Asociación Nacional, Pequeña y
Mediana Industria del Calzado y Afines
(ANPMICALS).

"C.A.P.M.I." Otto. Federal y Dtto.
Sucre del Estado Miranda.

Cámara de APMI del Estado Aragua
(CAPEMIAR)

Cámara de APMI del Estado Carabobo
(CAPEMIAC)

Cámara de APMI del Estado Guárico
(CAPEMIGUA)

Cámara de APMI del Estado Lara (CAPMIL)	Asociación APMI del Distrito Guacaipuro del Estado Miranda (ASOINGUA)
Asociación APMI del El Vigía (APIMIYA)	Asociación APMI del Estado Mérida (CAPMI-MERIDA)
Asociación APMI del Estado Monagas (ASAPEMIN)	Cámara de APMI del Estado Nueva Esparta (CAPEMINE)
Asociación APMI del Estado Portuguesa (ASOPEMI)	Cámara del APMI del Estado Portuguesa (CAPMIMPORT)
Cámara del APMI del Estado Bolívar (CIAEB)	Asociación PMI del Estado Bolívar (ASOPEMIA)
Asociación PMI del Estado Barinas (ASAIMBA)	Cámara del PMI del Estado Falcón (CAPEMINFA)
Cámara del APMI del Estado Yaracuy (CAPMIYARA)	Cámara del APMI del Estado Trujillo, Valera
Empresarios e Industriales del Estado Táchira (EMPIASET).	Asociación APMI del Dto. Bermúdez del Edo. Sucre (ASOBERES)

Cámara APMI del Estado Zulia
(CAPMIZULIA)

Asociación APMI del Territorio
Federal Amazonas (APIARTA)

Cámara del APMI del Territorio
Delta Amacuro (CAPMIDELTA)

Asociación de Fabricantes y
Detallistas de los Distrito Plaza
y Tamora del Estado Miranda (AFIDE).

Cámara del APMI de Paraguaná
(CAPEMINPA)

SECRETARÍA DE ECONOMÍA DE CARACAS

Asociación Agrícola de Explotación
del Estado Agrícola

ANEXO No. 7

LISTADO DE MIEMBROS DE FEDENGA

Asociación Agrícola de Explotación
del Estado Agrícola

Asociación Regional de Ganaderos

Asociación Regional de Ganaderos
del Estado Anzoátegui

Asociación Regional de Ganaderos
del Distrito Simón Rodríguez

Asociación de Ganaderos del
Distrito Anaco

Asociación de Productores
Agropecuarios del Valle de
Guarape

Asociación de Ganaderos del

Asociación de Productores Rurales
del Distrito Anaco (ASOPRUL)

Asociación Regional de Criadores

Asociación de Criadores del
Distrito Pérez.

Asociación de Criadores del

Asociación de Criadores del Sur
de Aragua (ARCRISA)

Asociación de Productores Rurales

del Estado Mérida.

Asociación de Ganaderos del

Asociación Regional de Ganaderos
del Distrito Freitas

Asociación de Ganaderos de los
Distritos Miranda y Monagas

Asociación Regional de Ganaderos
del Distrito Aragua

Asociación de Productores
Agropecuarios de Clarines
Estado Anzoátegui

Asociación de Ganaderos del

Asociación de Ganaderos del Estado
Apure (AGAPURE)

Asociación Regional de Ganaderos

Asociación Agropecuaria del
Estado Aragua

Asociación de Ganaderos del

Asociación de Ganaderos del
Tiara (AGATIA)

Asociación de Productores Rurales

del Estado Mérida.

Asociación Regional de Ganaderos
del Estado Barinas

Asociación de Ganaderos de la Zona
Sur Oriental del Estado Barinas y
sus áreas de influencia

Asociación Agropecuaria del
Distrito Zamora (AGROZA)

Asociación de Ganaderos del
Distrito Pedraza

Asociación de Ganaderos del
Cantón y Guacas

Asociación de Productores de Leche
del Estado Barinas

Asociación de Criadores de
Ganado Cebuino de Barinas

Asociación de Productores Rurales
del Estado Barinas

Asociación de Ganaderos del
Distrito Obispos (AGABA)

Unión de Ganaderos de Pedraza y
Ticoporo (UGAPETI)

Asociación Regional de Ganaderos
del Estado Bolívar

Asociación Regional de Ganaderos
del Distrito Cedeño.

Asociación de Ganaderos del
Distrito Piar (ASOGANDIPIAR)

Asociación de Ganaderos de Yuruary

Asociación de Productores Rurales
del Estado Bolívar

Asociación de Criadores del Distrito
Caroní (ACRIDCA)

Asociación de Ganaderos del Distrito Tumeremo	Asociación Regional de Ganaderos del Estado Carabobo
Asociación Regional de Ganaderos del Estado Cojedes	Asociación de Productores Rurales de Caño Benito
Asociación Venezolana de Criadores de Ganado Santa Gertrudis	Asociación Venezolana de Criadores de Ganado Cebu (ASOCEBU)
Asociación Venezolana de Criadores de Caballos Pura Sangre de Carreras (ACRICA)	Asociación Venezolana de Criadores de Cerdos
Federación Venezolana de Avicultura (FENAVI)	Asociación de Criadores de Toros de Lidia
Federación de Haras de Venezuela (FEDEHARAS)	Asociación Venezolana de Criadores de Ganado Lechero (ASOGAL)
Asociación Venezolana de Criadores de Bovinos Italianos de Carne (ASOBIC)	Asociación de Ganaderos del Distrito Acosta

Asociación de Ganaderos del
Occidente Falconiano
del Distrito Federación

Asociación de Ganaderos del
Distrito Mauroa

Asociación de Productores de
Carne y Leche de Yaracal

Asociación de Productores
Agropecuarios de Tucacas

Asociación de Productores
Agropecuarios del Distrito
Infante (APADI)

Asociación Agropecuaria del
Distrito Zaraza

Asociación de Ganaderos del
Distrito Ribas

Asociación de Ganaderos de Santa
María de Ipíre

Asociación Regional de Ganaderos

Asociación Regional de Ganaderos
de Yaracal

Asociación de Ganaderos del Distrito
Buchivacoa (ASOGADIBU)

Asociación de Ganaderos del Distrito
Zamora

Asociación Regional de Ganaderos
de San José de Guaribe

Asociación de Ganaderos de Tamanaco

Asociación de Ganaderos de
Canaguan (AGACAM)

Asociación de Ganaderos del Municipio
Guayabal

Asociación de Productores María de Ipire	Agropecuarios de Altagracia de Orituco
Asociación de Ganaderos del Distrito Miranda (ASOGADIM)	Asociación de Ganaderos de Cazorla. Distrito Miranda
Asociación de Productores de Leche del Centro del Guárico (APROLEGUA)	Asociación de Productores Agrícolas Las Mercedes (APRAMER)
Asociación de Ganaderos del Distrito Mellado	Sociedad Regional de Ganaderos del Occidente (SORGO)
Sociedad Regional de Ganaderos del Estado Lara (SOGALAR)	Gremio de Pequeños de Ganaderos del Empedrado
Asociación de Ganaderos del Distrito Urdaneta (AGAUR)	Unión de Productores Agropecuarios del Distrito Torres (UDEPRU)
Asociación de Ganaderos del Distrito Crespo	Unión de Pequeños y Medianos Productores de El Paradero
Asociación de Productores Pecuarios Centro Occidental (APROPECO)	Asociación Regional de Ganaderos del Estado Monagas

Asociación de Criadores de
Ganado del Municipio Barrancas
del Estado Monagas

Asociación Regional de
Ganaderos Alberto Adriani
(ASODEGA)

Sociedad de Ganaderos de
Portuguesa (SOGAPOR)

Asociación de Ganaderos del
Estado Táchira (ASOGATA)

Asociación de Ganaderos y
Agricultores de la Panamericana
(AGANAPA)

Sociedad Regional de Ganaderos
del Estado Trujillo (SOGATRU)

Asociación de Ganaderos del
del Territorio Federal Delta
Amacuro

Asociación de Ganaderos del Oeste
del Estado Monagas

Asociación de Ganaderos de la Zona
Alta de Mérida

Asociación Regional de Ganaderos
del Estado Sucre

Asociación Regional de Ganaderos
del Norte del Táchira

Asociación de Ganaderos de la
Tendida del Distrito Panamericano

Asociación de Ganaderos de Monay

Sociedad Regional de Ganaderos
Distrito Boconó

Asociación Regional de Ganaderos del Estado Yaracuy	Asociación de Productores Rurales de Aroa (APROAROA)
Sociedad de Ganaderos de Yaracuy (SOGAYARA)	Asociación de Ganaderos del Distrito Baralt (GANABARALT)
Unión de Ganaderos de El Laberinto (UGALAB)	Asociación Regional de Ganaderos de El Guayabo
Asociación de Ganaderos y Agricultores de Encontrados (AGADE)	Unión de Ganaderos de la Villa del Rosario (UGAVI)
Asociación de Ganaderos de Machiques (GADEMA)	Asociación de Ganaderos del este del Lago (AGEL)
Asociación de Ganaderos del Sur del Lago (AGASUR)	Asociación de Ganaderos del Distrito Colon (AGANACO)
Asociación de Productores del Sur del Lago (APROSUR)	Unión de Ganaderos de Baralt (UGADEBA)
Asociación de Ganaderos de Casigua (AGADECA)	Asociación de Ganaderos de Pica-Pica

Asociación Agropecuaria de los
Distritos Mara y Paez (AGROMAPA)

Unión de Ganaderos de San José
y Las Piedras (UGSAJOP)

Unión de Ganaderos de Miranda
(UGAMI)

Unión de Ganaderos Agrícolas de
Santa Cruz (UGASCRUZ)

Ganaderos de Las Piedras
(GADELPI)

Asociación de Ganaderos del
Distrito Urdaneta (AGADU)

Asociación de Ganaderos del
Catatumbo (AGATUM)

Asociación de Productores
Agropecuarios de El Guayabo
(APROAGU)

FE DE ERRATAS

. En la página 154, una vez que se han señalado las dimensiones que van a integrar el formulario para estimar potencial, se debe efectuar una breve referencia de las dos últimas fases relativas al diseño descriptivo de la metodología de estudio. A continuación, se procede a explicarlas:

5.- Sometimiento a jueces del instrumento:

Luego de diseñar el formato de estimación de potencial, éste se somete rá a veinte jueces con el fin de que emitan sus apreciaciones y recomendaciones acerca del contenido del mismo. Para ello se seleccionará intencionalmente personal con amplia trayectoria en Lagoven y profundos conocimientos sobre la materia. Sobre este aspecto se ahondará en el Capítulo referente al diseño del instrumento.

6.- Rediseño de la técnica para estimar potencial:

En caso de ser necesario, se incorporarán las recomendaciones que emitan los jueces arriba mencionados.

. En la página 270, al finalizar el último párrafo se debe mencionar lo siguiente:

Así mismo, se les pidió su opinión sobre el contenido de las definiciones e indicadores de comportamiento de cada uno de los factores inherentes a potencial, que fueron previamente sometidos a prueba de validez y confianza; y también sobre los nuevos factores de potencial especialista: Realización de Estudios Técnicos y Aplicación de Técnicas.

Las sugerencias fueron de forma y éstas fueron incluidas tal y como se puede observar en el formato definitivo de potencial, el cual se encuentra en los anexos.

. En la página 272, al finalizar el primer párrafo se debe mencionar los factores a los cuales se hace referencia en el mismo. A continuación, se procede a enunciarlos:

Estos factores son: Comunicación Escrita, Liderazgo, Realización de Estudios Técnicos, Manejo de la Presión de Trabajo, Sociabilidad, Toma de Decisiones, Aplicación de Técnicas, Flexibilidad, Programación y Organización, Comunicación Verbal, Actitud ante el Aprendizaje.

. En el capítulo VIII, referente a las conclusiones existe un error con respecto a la numeración de las páginas. A continuación, se señalarán el orden correcto de las mismas:

La página que aparece con el número 275, la numeración correcta es 273

La página que aparece con el número 273, la numeración correcta es 274. Finalmente la página que aparece con el número 274, le corresponde 275.

. En la página 31, en el primer párrafo existe un error en relación al apellido de un autor que se menciona. En el mismo se señala a William Werth, siendo el apellido correcto Werther.

. En la página 190, al finalizar el último párrafo, se repiten consecutivamente dos ideas. A continuación se señalarán, el orden correcto de las mismas:

"... discriminar entre los factores básicos e inherentes a Potencial gerencial y los factores básicos e inherentes a potencial especialistas."

. En la página 279, en el segundo párrafo, existe un error de redacción. A continuación, se señala la idea correcta:

En su mayoría, el material bibliográfico consultado sobre el área de desarrollo de personal, hacía breve referencia a la estimación de potencial.