

## **Prevención de Riesgos Laborales en Venezuela**

### **Aspectos generales**

El año de 1999 supuso para la República Bolivariana de Venezuela un cambio sustancial en cuanto al reconocimiento de derechos laborales y de protección atribuidos a la población trabajadora del país.

La razón de ello no fue otra que la promulgación de la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, con la que se produjo un salto cualitativo de enorme importancia en la concepción doctrinaria del Derecho Laboral, a partir del reconocimiento del trabajo, al igual que la educación, como “procesos fundamentales” para alcanzar los fines esenciales del Estado, así dispuesto en su artículo 3. De esta manera, el hecho social del trabajo, en la medida en que constituye además un proceso fundamental, pasa a ser considerado por la Constitución como un proceso social, el proceso social del trabajo.

La promulgación de la presente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) resulta especialmente oportuna a la luz de la manera como la coyuntura política internacional ha evolucionado desde 1999: evidencias de un agotamiento del modelo económico predominante y la subsecuente explosión de crisis estructurales, que han llevado a los gobiernos de muchos países del mundo a ceder ante la tentación de introducir regresiones a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, incurriendo en evidentes violaciones de derechos fundamentales de la población.

En este contexto, la República Bolivariana de Venezuela dio un paso al frente en su propósito de asegurar los derechos de la población, otorgando base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos.

Desde finales del siglo XX, el marco normativo de Venezuela en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo ha ido desarrollándose, respondiendo a ese compromiso adquirido por la Administración venezolana de proteger los derechos de los trabajadores, tanto a nivel estrictamente laboral como de seguridad y salud en el trabajo. En la actualidad, la legislación venezolana en cuanto a la protección de los empleados frente a los riesgos del trabajo viene principalmente reguladas por las siguientes normas jurídicas:

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005. Esta Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones

dinerarias que correspondan por los daños ocasionados por enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, del 30 de abril del 2012.
- Decreto nº 8938, del 30 de abril de 2012, mediante el cual se dicta el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.
- Ley sobre Sustancias Materiales y Desechos Peligrosos, del 12 de diciembre del año 2000.
- Decreto nº 5078, del 22 de diciembre de 2006, por el que se dicta el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 1 de diciembre de 2008.
- Norma Técnica para la Declaración de Enfermedades Profesionales, del 1 de diciembre de 2008.
- Normas Venezolanas COVENIN: Se trata de una larga lista de normas muy específicas, con carácter vinculante, que fueron elaboradas por la Comisión Venezolana de Normas Industriales hasta 2004. A lo largo de los apartados de la presente guía se han ido incorporando normas Venezolanas COVENIN, según la materia de cada uno de los apartados.

### **Ámbito aplicación**

En Venezuela, la principal norma jurídica mediante la cual se rigen las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

El ámbito de aplicación de esta Ley viene desarrollado en su artículo 4, en el que se especifica que las disposiciones en ella contenidas son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empresario, independientemente de la naturaleza del trabajo, lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro y se realicen o no en mandato de una organización pública o privada.

En general, toda prestación de servicios personales donde haya empresarios o empresarias y trabajadores o trabajadoras, sea cual sea la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley. En este sentido, la norma exceptúa de su ámbito de aplicación a los miembros de la Fuerza Armada Nacional.

### **Otros colectivos que sí entran dentro del ámbito de aplicación de la Ley son:**

- Personas que realicen trabajos a domicilio, que ejecuten trabajos domésticos y de conserjería.
- Trabajadores no dependientes (autónomos).

### **Administraciones Públicas competentes**

En Venezuela, existe un gran elenco de organizaciones públicas cuyas actividades y funcionamiento están en mayor o menor medida relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Se dispone seguidamente una síntesis de los principales entes en esta materia y las funciones que realizan cada uno de ellos:

- **Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo:** Es la máxima autoridad del país en materia de trabajo y empleo. Es el encargado de la gestión de las políticas del Poder Ejecutivo nacional en materia de relaciones laborales, empleo y de la seguridad social. Propone, diseña, elabora, administra y fiscaliza las políticas para todas las áreas del trabajo, el empleo y las relaciones laborales, la capacitación laboral y la Seguridad Social.
- **Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL):** es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo que tiene como misión garantizar a los trabajadores y trabajadoras sujetos a la aplicación del régimen prestacional, la salud y la seguridad laboral en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno desarrollo de sus facultades físicas y mentales. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo asigna a este organismo las funciones siguientes:
  - o Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - o Asesorar a trabajadores y empleadores en el área de la salud ocupacional.
  - o Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia.
  - o Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia.
  - o Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se trata de un órgano asesor del órgano rector (Ministerio) en materia de seguridad y salud laboral. Sus funciones vienen legalmente definidas en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de 25 de julio de 2005. siendo éstas:
  - o Asesorar al Órgano Rector (Ministerio) en la formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando éste lo requiera.
  - o Asesorar al Presidente o Presidenta de la República y evacuar sus consultas cuando éste lo requiera en las materias objeto de esta Ley.
  - o Proponer lineamientos para el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el funcionamiento de los entes responsables de su aplicación.
  - o Proponer las bases para la política nacional de investigaciones sobre la materia, dentro de los programas a ser desarrollados por los organismos científicos o técnicos nacionales, públicos o privados.
  - o Evaluar y emitir opinión en relación a la suscripción y ratificación de convenios internacionales, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  - o Dictar el Reglamento Interno para su organización y funcionamiento.

- o Las demás que le sean asignadas por la presente Ley y su Reglamento.
- Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores: Se trata de una institución autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio, que actúa con total independencia y que, en coordinación con otros órganos y entes de la seguridad social, participa en el diseño, desarrollo, promoción y ejecución de políticas, planes y programas nacionales de recreación, de la calidad de vida de los trabajadores.

### **Evaluación de riesgos**

Una de las obligaciones atribuidas a la figura del empresario en materia de seguridad y salud laboral la constituye el deber de evaluar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores a su cargo, para posteriormente diseñar y elaborar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Norma Venezolana COVENIN 4004: 2000, la cual establece una guía para la implementación de un sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional, establece los parámetros sobre los que deberá realizarse este trabajo analítico de evaluación de riesgos, el cual estará enfocado a:

- Identificar los riesgos potenciales desde la fase de proyecto.
- Evaluar los riesgos laborales de las actividades, productos y servicios existentes o previstos de la organización.
- Investigar, analizar y registrar las consecuencias de incidentes, accidentes y posibles situaciones de emergencia.
- Identificar los requisitos reglamentarios que apliquen (en función de los riesgos a los que esté expuesta la plantilla).
- Posibilitar la identificación de prioridades y la definición de los consiguientes objetivos y metas preventivas.

En todos los casos, se deberá prestar atención a las condiciones normales de funcionamiento y a posibles situaciones de emergencia, u otras situaciones extraordinarias, que pudieran darse en el centro de trabajo.

A efectos de evaluar los riesgos correctamente, el técnico de seguridad y salud en el trabajo podrá hacerse valer de la observación directa de las condiciones de trabajo, así como otros elementos como la realización de mediciones de los niveles de exposición, listas de comprobación, cuestionarios, entrevistas, etc.

### **Planificación de la actividad preventiva**

Una de las obligaciones atribuidas en Venezuela a la figura del empresario consiste en el deber de disponer de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su regulación viene establecida en el artículo 61 y siguientes de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

Toda empresa, establecimiento o explotación deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

El empresario, en cumplimiento del deber general de prevención, deberá establecer políticas y ejecutar acciones que permitan:

- La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo.
- La evaluación de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia.
- El control de las condiciones inseguras de trabajo, estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia, cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias, o como complemento de las mismas, la utilización de equipos de protección personal.

El empleador o empleadora, al momento del diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, deberá considerar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones inseguras de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En cuanto al contenido mínimo del que deberán constar los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo anteriormente mencionados, éste viene dispuesto en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005. Esta norma define estos programas como un conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a los elementos que deben configurar estos programas, la norma establece los siguientes:

1. Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios).
2. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes.
3. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo:
  - a. Información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas.
  - b. Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- c. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.
  - d. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
  - e. Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable.
  - f. Dotación de equipos de protección personal y colectiva.
  - g. Atención preventiva en salud ocupacional.
  - h. Planes de contingencia y atención de emergencias.
  - i. Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan.
  - j. Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
  - k. Las demás que establezcan las normas técnicas.
4. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos.

A efectos de desarrollar cada uno de los puntos que componen los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empresario deberá hacerse valer de los requisitos especificados en la Norma Técnica: Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).

#### **Organización de la actividad preventiva**

En Venezuela, la principal norma por la que se regulan los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005, viniendo definidos los requisitos concernientes a estos servicios en el Capítulo V de la norma.

Tal y como dispone el artículo 39 de la Ley, los empresarios o empresarias, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deberán organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos servicios se encargarán de desempeñar las funciones que la norma les atribuye, siendo éstas:

- Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
- Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
- Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
- Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
- Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.

**División Comunicaciones**

- Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
- Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley.
- Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley.
- Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la Ley.
- Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.
- Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
- Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
- Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.
- Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dispone en su artículo 22 los requisitos que deberán tenerse en consideración a la hora de adoptar una modalidad u otra de Servicio Propio de Seguridad en el Trabajo:

- Cuando cuenten con más de 250 trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso.
- Cuando cuenten entre 50 y 250 trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso, y, desarrollen alguna de las actividades que comporten riesgos especiales para los trabajadores.

Además, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo regula los requisitos concernientes a los Servicios de Seguridad y Salud Mancomunados, la acreditación y certificación necesaria de los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo, ubicación de estos servicios y otros aspectos.

### **Auditorías**

En Venezuela, no existe la obligación atribuida a las empresas de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (tal y como se conocen en el país), así como sus correspondientes auditorías.

Ahora bien, aquellas empresas que opten por la implantación de un Sistema de Gestión de SST deberán atenerse a una serie de requisitos y estándares que aseguren la validez y eficacia del sistema.

Un ejemplo lo encontramos en la Norma Venezolana COVENIN 4001:2000, Sistema de Gestión de la Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO), la cual establece una guía para establecer y desarrollar un sistema de este tipo dentro del Sistema General de Gestión de la organización, con el objetivo de:

- Evitar o disminuir los riesgos para los trabajadores.
- Mejorar el funcionamiento de las organizaciones.
- Ayudar a las organizaciones a conseguir la mejora continua de sus sistemas de gestión.

Otras normas válidas en Venezuela para la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud y la realización de sus correspondientes auditorías pueden ser la norma OHSAS 18001:2007 o el propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT-OSH: 2001), siendo ambas normas reconocidas a nivel internacional.

También pueden realizarse auditorías enfocadas únicamente al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud. Estas auditorías pueden ir encaminadas a garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo o, de forma más específica, de la Norma Técnica: Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).

### **Formación**

En Venezuela, una de las principales responsabilidades atribuidas a la figura del empresario consiste en proporcionar al conjunto de su plantilla instrucciones relativas a los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y acerca de las medidas preventivas que deben aplicarse para su eliminación o control.

Este deber empresarial es a la vez un derecho reconocido a los trabajadores por el artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005. En él se dispone que los empleados tienen derecho a recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo.

Los supuestos que generan la obligación del empresario de formar a sus trabajadores son, además de la periodicidad a la que hace referencia el párrafo anterior, la introducción de nuevas tecnologías, cambios en los equipos de trabajo o cuando se produzcan cambios en las funciones propias del puesto de trabajo.

Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. En el caso de que ello no sea razonablemente posible, deberá descontarse dicho tiempo de la jornada laboral del trabajador.

### **Información**

En Venezuela, el deber del empresario de brindar información a sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo viene legislado en los artículos 53 y 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

Por un lado, el artículo 53 de la Ley dispone el derecho de los trabajadores de ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que se va a desarrollar el trabajo, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud y de los medios o medidas para prevenirlos. Por otra parte, el artículo 56 de la misma Ley, referente a las obligaciones que ostenta el empresario en materia de seguridad y salud laboral, establece como deber de éste informar por escrito a los trabajadores acerca de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo. El mismo artículo establece también como responsabilidad del empresario instruir y capacitar a su personal en cuanto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y en lo referente al uso de dispositivos personales de seguridad y protección. Asimismo, el empresario deberá informar también a los trabajadores y a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral sobre las condiciones inseguras a las que están expuestos los trabajadores por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos y a las condiciones ergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Esta información deberá brindarse por escrito.

### **Consulta y participación**

En Venezuela, una de las obligaciones que ostenta la figura del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo consiste en garantizar la participación y consulta de sus empleados en aquellas cuestiones que conciernen a su seguridad y salud laboral.

Los principales mecanismos de organización interna por los que se articula este deber empresarial son los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud Laboral, los cuales vienen legislados en el los Capítulos I y II del Título III de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

### **Delegados de prevención (art. 41-45)**

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El número de delegados de prevención que deberán ejercer en las empresas varía en función del volumen total de plantilla, siguiendo la proporción establecida en la Ley conforme a lo siguiente:

- Hasta 10 trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
- De 11 a 50 trabajadores o trabajadoras: 2 delegados o delegadas de prevención.
- De 51 a 250 trabajadores o trabajadoras: 3 delegados o delegadas de prevención.
- De 251 trabajadores o trabajadoras en adelante: 1 delegado o delegada de prevención adicional por cada 500 trabajadores o trabajadoras, o fracción.

### **Son atribuciones del delegado de prevención las siguientes:**

- Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
- Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

- Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
- Otras que pudieran venirle atribuidas por normativa específica.

#### **Comités de Seguridad y Salud Laboral (art.46-50)**

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

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

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

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

#### **Son funciones legalmente atribuidas a los Comités de Seguridad y Salud Laboral las siguientes:**

- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

También están facultados para llevar a cabo las tareas que se describen a continuación, si bien éstas ya no son funciones que deberán llevar a cabo de forma obligatoria:

- Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.
- Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.
- Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Vigilancia de la salud**

En Venezuela, la vigilancia de la salud es legalmente un derecho reconocido al colectivo de los trabajadores. Dicho deber viene regulado en el artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005, en la que se especifica la realización de reconocimientos médicos de salud con carácter preventivo y al completo acceso a la información de los mismos como derechos del trabajador.

La confidencialidad de los datos referentes a los reconocimientos médicos se aplicará limitando su conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes, pudiendo tan solo ser vulnerada previa autorización del trabajador o de la trabajadora.

Además de estas disposiciones, el artículo 27 de la Norma Técnica: Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) aporta otras consideraciones que deberán tenerse en cuenta en cuanto a la vigilancia de la salud de los trabajadores. En este sentido, los trabajadores deberán tener pleno conocimiento de la información relativa a sus reconocimientos médicos dentro de las 24 horas siguientes a la obtención del certificado de aptitud por parte del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se consideran exámenes de salud periódicos, entre otros, el examen pre-empleo, pre-vacacional, postvacacional, reconocimiento médico de egreso (realizado al finalizar la relación laboral) y aquellos pertinentes a determinar la incidencia de la exposición sobre el estado de salud del trabajador. Los exámenes más comunes practicados por empresas son los siguientes:

- Examen Médico Pre-empleo: tiene como finalidad conocer el estado de salud de los trabajadores al inicio de la relación de trabajo. Estos exámenes deben responder a parámetros surgidos de la evaluación del puesto de trabajo realizada por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Examen Médico Periódico por Exposición a Riesgo: tienen como objeto de vigilar el estado de salud de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de los procesos de trabajo.
- Examen Médico de Egreso o Retiro: tiene como objeto determinar el estado de salud de los trabajadores al momento de la terminación de la relación de trabajo.
- Examen Médico Post-Reposo: se realiza con el objeto de conocer el estado de salud de los trabajadores (as), al momento de su reintegro a la empresa o centro de trabajo una vez finalizado el reposo médico debidamente certificado.

### **Medidas de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación, riesgo grave o inminente)**

En Venezuela, existe un amplio abanico de normas por las cuales se regulan las obligaciones atribuidas al empresario en cuanto a la protección de los trabajadores frente a situaciones de emergencia que pudieran sucederse en el centro de trabajo.

Los requisitos en cuanto a los primeros auxilios de los trabajadores los encontramos principalmente regulados en la Norma Venezolana COVENIN 3478:1999, Socorrismo en las empresas. La norma contempla los aspectos mínimos fundamentales que deben tener presentes los organismos o empresas, públicas o privadas, para prestar socorrismo al personal que labora en ellas y a terceros que se encuentren en sus instalaciones.

### **Estos requisitos se traducen en lo siguiente:**

- Suministrar formación en materia de socorrismo a los trabajadores de su servicio médico, debidamente calificado para tal fin.

**División Comunicaciones**

- Instruir como mínimo a un 10% de todo el personal en materia de socorrismo. Estos trabajadores deberán estar distribuidos en todas las áreas y turnos en los que opere la empresa.
- Las personas que reciban esta formación no están autorizadas para impartir a su vez cursos en esta materia.
- Las empresas deben llevar un registro actualizado de las sesiones formativas realizadas en materia de primeros auxilios.
- Comprobar, a través de los servicios médicos y de seguridad de la empresa, que las personas que imparten los cursos de formación en materia de primeros auxilios están debidamente certificadas como instructores.
- Mantener en los lugares de trabajo los materiales, equipos y utensilios necesarios para poder prestar una atención de primeros auxilios oportuna y adecuada.

**Realización de simulacros**

Las empresas establecidas en Venezuela tienen la obligación de organizar y llevar a cabo de forma periódica simulacros orientados a capacitar a los trabajadores en cuanto a los procedimientos adecuados para evacuar el centro de trabajo. La norma que regula los requisitos aplicables a los simulacros es la Norma Venezolana COVENIN 3810:2003, Guía para la Realización de Simulacros.

Estos simulacros tratan de comprobar la eficacia del contenido de los Planes de Actuación ante Emergencias previamente elaborados por la empresa. Estos simulacros deberán realizarse con una periodicidad mínima de dos veces por año.

El simulacro deberá ser estrictamente detallado en un libreto o libretos, dependiendo del número de fases que lo conformen, a fin de cubrir todos los aspectos que puedan estar involucrados en el evento simulado.

Además, deberá realizarse una relación en forma de matriz, tomando cada uno de los eventos descritos en el escenario y ubicándolo específicamente, así mismo determinar quién deberá atender la situación de emergencia directa e indirectamente y qué acciones se deberán realizar.

También se deberá elaborar un documento donde se registre la secuencia de las actividades y los diferentes elementos que conforman la evaluación del simulacro, estableciendo la actividad, responsable, fechas de entrega y producto a entregar, incluyendo grupos y número de evaluadores, ubicación de acuerdo al escenario, preparación de los instrumentos de evaluación, método de ponderación, capacitación de los evaluadores, desarrollo de la actividad de evaluación, procesamientos de los datos obtenidos y preparación del informe final.

Una vez concluido el simulacro se deberá realizar la evaluación del mismo a fin de introducir mejoras.

**Otras normas que aplican al presenta apartado:**

- Norma Venezolana COVENIN 2226-90, Gestión de riesgos, emergencias y desastres. Definición de términos.
- Norma Venezolana COVENIN 810:1995, Características de los medios de escape en edificaciones según el tipo de ocupación.

**Coordinación de actividades empresariales**

En Venezuela, el deber de protección de los trabajadores contratistas viene legislado en los artículos 57 y 58 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005. Esta regulación aplica también al colectivo de trabajadores temporales (ver apartado de trabajadores temporales).

Los trabajadores y trabajadoras contratistas deberán disfrutar de las mismas condiciones de trabajo y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que los demás trabajadores del empresario para el que prestan sus servicios.

La empresa que recurra a los servicios de un contratista será solidariamente responsable de las condiciones de ejecución del trabajo, en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y demás normas laborales y de seguridad social.

Además, deberá informar al Comité de Seguridad y Salud Laboral, al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al sindicato o sindicatos, de la incorporación a su empresa de los trabajadores y trabajadoras contratistas en un plazo no mayor a 5 días tras su incorporación, sin perjuicio de plazos menores establecidos mediante Convenio Colectivo.

Los trabajadores contratistas no podrán ser empleados en tareas que no tengan relación directa con el objeto del contrato firmado con la empresa contratista.

En cuanto a la responsabilidad de formar a los trabajadores contratistas, tal deber corresponderá a la empresa para la cual el trabajador realiza el servicio. En este sentido, deberá ofrecer al empleado contratista una capacitación e información adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos, así como los medios o medidas para prevenirlas.

**Infracciones y sanciones**

Las sanciones tipificadas en el ordenamiento jurídico de Venezuela en materia de seguridad y salud en el trabajo vienen contempladas en el Título VIII de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

En Venezuela, el incumplimiento de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo da lugar a responsabilidades administrativas, pudiendo además ser exigidas responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.

La cuantía económica de las sanciones dependerá de la categoría de la infracción, pudiendo ser leves, graves o muy graves. Se establece mediante Unidades Tributarias (U.T.), cuyo valor varía de año en año en función de la inflación.

### **Infracciones leves (artículo 118)**

Un incumplimiento o infracción leve es castigada con una sanción de 25 U.T. (unidades tributarias) por cada trabajador expuesto. Se aplican cuando el empresario:

- No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras solicitada por los delegados o delegadas de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No lleve un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- Otras.

### **Infracciones graves (artículo 119)**

Un incumplimiento o infracción grave es castigada con una sanción de 26 a 75 U.T. (unidades tributarias) por cada trabajador expuesto. Se aplican cuando el empresario:

**División Comunicaciones**

- No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No presente oportunamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo.
- No evalúe y determine las condiciones de las nuevas instalaciones antes dar inicio a su funcionamiento, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No conceda licencia remunerada a los delegados o delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No diseñe o implemente una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No presente, para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No evalúe los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- Otras.

**Infracciones muy graves (artículo 120)**

Un incumplimiento o infracción muy grave es castigada con una sanción de 76 a 100 U.T. (unidades tributarias) por cada trabajador expuesto. Se aplican cuando el empresario:

- No organice, registre o acredite un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.
- No asegure el disfrute efectivo del periodo de vacaciones remunerado por parte de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con la ley.
- No asegure el disfrute efectivo del descanso de la faena diaria, de conformidad con la ley.
- Infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles.
- No informe de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, de forma inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No declare formalmente dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia de los accidentes de trabajo o del diagnóstico de las enfermedades ocupacionales, al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

- Otras.

### **Notificación/investigación de AT y EEP**

En Venezuela, todo empresario tiene la obligación de comunicar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufran uno o más de sus trabajadores. Este deber viene dispuesto en el Capítulo II del Título VI de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

Tal y como establece el artículo 73 de la Ley, todo empresario deberá informar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales la materialización de un accidente de trabajo o enfermedad profesional experimentado por uno o más de sus empleados. Esta comunicación deberá hacerse a través de una declaración formal dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad.

Si bien ésta es una responsabilidad atribuida a la figura del empresario, la norma también reconoce el derecho del trabajador, sus familiares, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, otro trabajador o el sindicato que exista en la empresa, para realizar esta comunicación al mismo organismo, en el caso de que el empresario no hubiera realizado tal notificación.

En cuanto a la investigación de los accidentes y enfermedades profesionales, ésta corresponde al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el cual posteriormente calificará el origen del accidente o la enfermedad. En el caso de los trabajadores que hayan contraído una enfermedad profesional, deberán acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias a efectos de comprobar, calificar y certificar el origen de la enfermedad

### **Trabajo de menores**

Tal y como dispone el artículo 32 de la Ley Orgánica del Trabajo, del 30 de abril de 2012, se prohíbe en Venezuela el trabajo de niños, niñas y adolescentes que no hayan cumplido los 14 años de edad (salvo en actividades artísticas y culturales y con la autorización del menor). Por lo tanto, entendemos como trabajador menor aquél cuya edad viene comprendida entre los 14 y los 18 años de edad.

En Venezuela, la principal norma por la que se regula la protección del menor en el trabajo es la Ley Orgánica para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, cuyo Capítulo II hace referencia a la protección de este colectivo en el ámbito laboral.

### **Trabajadores temporales**

La normativa de Venezuela en materia de seguridad y salud en el trabajo establece una serie de disposiciones en cuanto a la protección de la seguridad y salud en el trabajo del colectivo de trabajadores temporales.

Estas especificaciones en cuanto a la protección de este colectivo vienen legalmente estipuladas en los artículos 57 y 58 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio del 2005. Cabe decir que estas disposiciones aplican también a los trabajadores contratistas (ver apartado 17 de la presente guía).

En el caso de las empresas de trabajo temporal, la empresa cliente o beneficiaria tiene la obligación de observar y cumplir con toda la normativa relativa a seguridad, salud e higiene en el trabajo. Además, tiene la obligación de notificar por escrito a la empresa de trabajo temporal y al trabajador temporal los riesgos del trabajo que desempeñará y las medidas de prevención necesarias. Asimismo, la empresa cliente deviene responsable de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que pueda contraer el trabajador temporal como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones en materia de SST.

Tanto el empleador o empleadora como la empresa contratante serán solidariamente responsables de las condiciones de ejecución del trabajo, en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y demás normas laborales y de seguridad social.

El o la contratante deberá informar al Comité de Seguridad y Salud Laboral, al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al sindicato o sindicatos, de la incorporación a su empresa de los trabajadores y trabajadoras temporales y contratistas en un plazo no mayor a 5 días tras la incorporación, sin perjuicio de plazos menores establecidos mediante Convenio Colectivo.

Las empresas beneficiarias no podrán asignar tareas al trabajador temporal que no tengan relación directa con el puesto objeto del contrato de provisión.

En cuanto a la responsabilidad de formar a los trabajadores temporales o contratistas, tal deber corresponderá a la empresa para la cual el trabajador realiza el servicio. En este sentido, deberá ofrecer al empleado temporal o contratista una capacitación e información adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos, así como los medios o medidas para prevenirlas.

### **Trabajadoras embarazadas**

En Venezuela, la protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, del embrión, así como de los derechos laborales con motivo de su estado, son materias reguladas en el artículo 331 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, del 30 de abril de 2012.

Tal y como dispone el artículo 331 de esta Ley, desde cada entidad de trabajo se deberá brindar protección y apoyo a los padres y madres a fin de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.

En cuanto al empresario, no podrá exigir a las mujeres en los procesos de selección un certificado médico a efectos de conocer si se encuentra en estado de embarazo, a efectos de evitar la discriminación en el empleo de este colectivo de trabajadoras.

En cuanto a la protección de su seguridad y salud, la trabajadora en estado de embarazo estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación. En el caso de darse una situación de este tipo, la trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro cuyas condiciones de trabajo no incidan de forma negativa en el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones laborales por ese motivo. En cuanto a la seguridad en el empleo, la trabajadora en estado de embarazo gozará de protección especial de inamovilidad (a nivel contractual) desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto. Esta protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la adopción de niñas o niños menores de tres años.

Tal y como dispone el artículo 336 de la norma, la trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a un descanso durante 6 semanas antes del parto y 20 semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

En aquellos casos en los que la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad son irrenunciables.

Una vez la mujer se reincorpora al trabajo tras el descanso postnatal, es obligación del empresario otorgarle dos descansos diarios, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. En el caso de que la empresa no cuente con una sala habilitada para lactar a los hijos de las trabajadoras, estos descansos serán de 90 minutos cada uno.

### **Trabajadores especialmente sensibles y/o minusválidos**

En Venezuela, los derechos en materia de empleo y protección de la seguridad y salud de los trabajadores discapacitados vienen contemplados principalmente en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, del 30 de abril de 2012.

El artículo 289 establece la obligación del Estado de promover, adoptar y desarrollar políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida, con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de este colectivo de trabajadores.

Este compromiso del Estado se traduce en la obligación de los empresarios del país de contratar por lo menos al 5% de su nómina total, a trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Los puestos de trabajo ofrecidos a estos empleados deberán ser acordes a sus destrezas y habilidades, debiendo recibir un trato digno, inclusivo y con las mismas garantías y características que los demás trabajadores y trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

Por otra parte, la Ley para las Personas con Discapacidad, Políticas Laborales, establece otras disposiciones adicionales en relación a este colectivo, incluyendo la protección de su seguridad y salud. En concreto, su artículo 28 dispone que los cargos a los que sean asignados los trabajadores con algún tipo de discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. La norma establece además el derecho de este colectivo de trabajadores negarse a ejecutar tareas que puedan suponer un riesgo para un seguridad y salud por el tipo de discapacidad que tengan.

### **Trabajadores autónomos**

En Venezuela, los trabajadores autónomos (conocidos en el país como trabajadores no dependientes) entran dentro del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

El artículo 4 de la norma dispone que los trabajadores y trabajadoras no dependientes quedan dentro de los derechos y obligaciones atribuidos a la figura del trabajador en lo concerniente a las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, así como de la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.

Cuando esta Ley, así como cualquier Reglamento o Norma Técnica en materia de seguridad y salud ocupacional, haga referencia a trabajadores, se incluye en esta consideración a los trabajadores que ejecutan por cuenta propia su actividad laboral.

Esta protección otorgada a los trabajadores autónomos en materia de seguridad y salud es garantizada sin perjuicio de otros derechos y protecciones que aplican a este colectivo en materia de Seguridad Social.

### **Locales e instalaciones**

En Venezuela, los requisitos generales que deberán cumplir los locales e instalaciones de trabajo a efectos de proteger y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que en ellos operen vienen dispuestos en el Capítulo II del Título I del Decreto nº 1564, del 31 de diciembre de 1973, por el que se establece la Reforma Parcial del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Tal y como dispone el artículo 11 del mencionado Decreto, todo local de trabajo deberá cubrir como mínimo las siguientes especificaciones:

- Para los locales industriales, una altura mínima de 3 metros, medida desde el piso hasta la parte inferior del techo o cielo raso.
- Para oficinas y locales comerciales, una altura mínima de 2,6 metros, medida desde el piso hasta la parte inferior del techo o cielo raso.
- Un área de piso libre de dos metros cuadrados por trabajador.
- Volumen suficiente para diez metros cúbicos de aire por trabajador.
- Diseño apropiado de acuerdo a las operaciones a realizar a fin de evitar la fatiga de los trabajadores.

Los corredores, pasadizos, pasillos, escaleras y rampas presentes en los locales de trabajo serán diseñados y construidos de manera que, de acuerdo a la naturaleza del trabajo y al número de trabajadores, exista un espacio suficiente que asegure el tránsito cómodo y seguro de los empleados. Tales vías se mantendrán en buenas condiciones y libres de obstrucciones o sustancias que presenten riesgos de accidente o enfermedad para sus usuarios.

Las rampas, escaleras y plataformas tendrán una resistencia y dimensiones adecuadas que garanticen circulación por estos elementos en condiciones de seguridad, siendo construidas de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia. Las rampas para el tránsito de personas no tendrán una pendiente mayor de 15º con respecto a la superficie horizontal.

### **En cuanto a las escaleras, éstas deberán cumplir las siguientes especificaciones:**

- Tendrán una pendiente no mayor de 35º con respecto a la superficie horizontal.
- La altura máxima entre descansos será de 3,75 metros y el largo del descanso no será menor de 1,10 metros, medidas en dirección de la escalera.
- La anchura estará de acuerdo con el número de personas que circulan en uno y otro sentido, pero en ningún caso será menos de 1,10 metros.

- La escalera y sus descansos estarán provistos de pasamanos en sus lados expuestos. Aquellas escaleras fijas que tengan una altura mayor de 1,6 metros estarán provistas de barandas en los lados abiertos construidas en forma permanente y sólida, con altura no menor de 75 centímetros y sin exceder los 85 centímetros cuando se usen como pasamanos.

Los pasadizos, plataformas y pisos de trabajo con laterales descubiertos que tengan una altura mayor de 1,5 metros estarán protegidos por barandas y brocales, ambos de material resistente y de una altura mínima de 90 y 15 cm, respectivamente. Aquellos que tengan una altura mayor de 3,6 metros estarán provistos de un travesaño intermedio. Por otra parte, cuando estos elementos estructurales dispongan de rejillas en su parte inferior, éstas no podrán tener intersticios o presentar oberturas que permitan riesgos de accidentes por sus usuarios.

En cuanto a las salidas y pasillos de los edificios y otros locales de trabajo, éstos deben instalarse y estar dispuestos de manera tal que las personas que los ocupen puedan abandonarlos rápidamente y con seguridad, en caso de emergencia.

Todas las aberturas en los pisos y paredes que ofrezcan riesgos de caídas a las personas, deberán estar adecuadamente resguardadas. Las aberturas de índole permanente en los pisos deberán protegerse por medio de barandas y brocales por todos los lados expuestos. Las barandas serán de material resistente y de una altura no menor de 0,90 metros. Los brocales serán, igualmente, de material sólido y de una altura mínima de 0,15 metros. Las aberturas temporales con fines de reparación, mantenimiento u otros oficios, estarán resguardadas por medio de barandas provisionales o cubiertas, según corresponda.

En adición a los requisitos indicados en el Capítulo II del Título I del Decreto, existen otras normas específicas que han ido siendo promulgadas en estos últimos años y que aplican a algunos elementos estructurales de los locales de trabajo. Se exponen los principales:

- Norma venezolana COVENIN 2245-1990: Escaleras, rampas y pasarelas. Requisitos de seguridad.
- Norma venezolana COVENIN 3655:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Pasillos y galerías. Características generales.
- Norma venezolana COVENIN 3656:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Rampas fijas.
- Norma venezolana COVENIN 3657:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Escaleras.
- Norma venezolana COVENIN 3658:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Equipamientos. Bordillos, pasamanos y agarraderas.
- Norma Venezolana 3656:2001 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Rampas fijas.

- Norma Venezolana 2733:2004 Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para personas

### **Lugares y locales de trabajo**

En cuanto a los requisitos mínimos que deberán cumplir los lugares y locales de trabajo a fin de garantizar unas condiciones higiénicas adecuadas y proteger así la seguridad y salud de los trabajadores, éstos vienen principalmente dispuestos en el Capítulo III del Título II del Decreto nº 1564, del 31 de diciembre de 1973, por el que se establece la Reforma Parcial del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En primer lugar, tal y como apunta el artículo 84 de la norma, toda empresa, establecimiento o lugar de trabajo estará provisto de agua fresca y potable en cantidad suficiente para uso de los trabajadores. Cuando se utilice hielo para su enfriamiento, éste no debe estar en contacto con el agua, a menos que estén garantizadas las condiciones higiénicas de fabricación y manipulación del hielo (esta disposición es sumamente importante debido al riesgo de contraer enfermedades con motivo de la ingesta de agua no embotellada, ver apartado 46 de la presente guía).

Las instalaciones de agua para uso de los trabajadores estarán colocadas en bebederos higiénicos para grupos de 50 trabajadores y a una distancia no mayor de 50 metros del centro de trabajo. Por otra parte, en los centros de trabajo deberá existir provisión suficiente de agua para el aseo personal a razón de 80 litros por cada trabajador.

Cuando en el sitio de trabajo no sea posible obtener agua potable corriente, se suministrará en recipientes portátiles que estén herméticamente cerrados y provistos de un grifo. El material que esté en contacto con el agua deberá ser inoxidable.

Cuando exista un abastecimiento de agua no potable para usos industriales, dicho abastecimiento se mantendrá separado y sin conexión alguna con el sistema de agua potable. Además, deberá advertirse claramente en las tomas por medio de avisos la no potabilidad del abastecimiento industrial.

En cuanto a la relación de servicios sanitarios para los centros de trabajo, deberá disponerse de las siguientes instalaciones, en función del número de trabajadores y género:

### **HOMBRES**

Nº trabajadores Retretes Urinarios Lavamanos Duchas

Entre 1 y 15 1 1 1 1

Entre 16 y 30 2 1 2 2

Entre 31 y 50 2 1 2 3

Entre 51 y 75 2 2 3 3

Entre 76 y 100 4 2 5 5

Cuando el número de trabajadores sea mayor de 100, se instalará un retrete, un lavamanos y una ducha por cada 35 trabajadores adicionales o fracción.

### **MUJERES**

Nº trabajadores Retretes Lavamanos Duchas

Entre 1 y 15 1 1 1

Entre 16 y 30 2 2 2

Entre 31 y 50 3 2 2

Entre 51 y 75 4 3 4

Entre 76 y 100 5 3 5

Cuando el número de trabajadoras sea mayor de 100, se instalará un retrete, un lavamanos y una ducha por cada 35 trabajadoras adicionales o fracción.

La norma también define en sus artículos siguientes los requisitos específicos que deberán cumplir cada una de las instalaciones sanitarias que se reflejan en la tabla anterior.

### **Locales e instalaciones de incendios**

En Venezuela, las disposiciones generales en cuanto a la protección de los trabajadores frente al riesgo de incendios vienen regulada en el Capítulo I del Título IX de la Reforma Parcial del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, del 22 de diciembre de 2006.

Tal y como dispone el artículo 769 de la norma, en los establecimientos de trabajo se instalarán equipos o sistemas de extinción de incendios, portátiles o fijos, automáticos o mecánicos. La disposición de estos medios de protección contra incendios deberá ser acorde a naturaleza del riesgo, tomando en consideración la construcción, contenido, ubicación y grado de exposición del trabajo que se realiza.

Los equipos o aparatos de extinción de incendios estarán debidamente ubicados, tendrán fácil acceso y clara identificación, sin objetos o materiales que obstaculicen su uso inmediato. Estos equipos deberán revisarse por lo menos una vez al año, debiendo el empresario guardar constancia de la realización de estas comprobaciones. Además, aquellos que funcionen a presión serán sometidos a una prueba hidrostática por lo menos cada cinco años, señalándose, en lugar visibles, la fecha y la presión de la prueba.

En cuanto a la señalización de los equipos extintores y sistemas de extinción, deberá fijarse en lugar visible, con señales de color rojo para identificar el sitio de ubicación de los equipos de extinción, de manera que puedan ser identificados por las personas que trabajen en el lugar.

Los hidrantes, casetas con equipos de extinción, bombas de agua, maquinaria y demás equipos de extinción de incendios situados en los patios u otros lugares de trabajo, deberán estar libres de obstáculos. No se permitirá el estacionamiento de ninguna clase de vehículos que impidan el arribo al lugar del equipo de protección disponible.

Independientemente del agente extintor o sistema de extinción de incendios utilizado en el centro de trabajo, el empresario deberá informar y formar a sus trabajadores sobre la ubicación de los medios de lucha contra incendios y del procedimiento a seguir para su correcto manejo. Asimismo, deberá formar al personal sobre la actuación que deberá seguirse en caso de materializarse una emergencia por incendio en el local de trabajo.

**Normas específicas COVENIN que aplican al presente apartado:**

- Norma Venezolana COVENIN 1213-98: Extintores portátiles. Inspección y mantenimiento.
- Norma Venezolana COVENIN 1176-80: Detectores. Generalidades.
- Norma Venezolana COVENIN 810-98. Características de los medios de escape en edificios.

**Instalaciones eléctricas**

En Venezuela, las especificaciones técnicas concernientes a las instalaciones eléctricas y destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores que con ella operan vienen reguladas en la Norma CONVENIN 200:1999, Código Eléctrico Nacional.

**Esta extensa norma venezolana establece los requisitos y disposiciones que rigen para:**

- Las instalaciones de conductores y equipos eléctricos en o sobre inmuebles de uso público, particulares y otras edificaciones incluyendo casas móviles y vehículos de recreo; viviendas flotantes; también en otras propiedades como patios de uso comercial, áreas de diversiones, estacionamientos, otras áreas similares y subestaciones industriales.
- Las instalaciones de conductores que conectan a la fuente de suministro de electricidad.
- Las instalaciones de otros conductores exteriores dentro de la propiedad.
- Las instalaciones de cables de fibra óptica.
- Las instalaciones en edificios usados por el servicio público de electricidad, tales como oficinas, almacenes, estacionamientos, zonas de maquinarias y zonas recreacionales que no son parte integral de plantas generadoras, subestaciones o centros de control.

**Espacios confinados**

En Venezuela, las principales obligaciones y requisitos en cuanto a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores que operan en espacios confinados vienen estipuladas en la Norma Venezolana COVENIN 3153:1996, Trabajo en Espacios Confinados, Medidas de Salud Ocupacional.

La parte más importante de la norma la encontramos en el Capítulo IV, por el que se establecen los requisitos que deberán respetarse en cuanto al trabajo en espacios confinados, siendo los principales los que a continuación se detallan:

- El empresario deberá inspeccionar sus instalaciones a efectos de identificar todos los espacios confinados que requieran de un permiso de entrada para poder operar en ellos.
- El empresario o persona autorizada deberá verificar que el espacio confinado es seguro para entrar, mediante una certificación escrita en la que consten fecha, hora, ubicación del espacio, dirección y la firma de la persona que emite el certificado.
- Deberá emitirse un permiso de trabajo para los trabajadores que vayan a efectuar trabajos en espacios confinados que reúnan lo siguiente:
  - Contienen o es posible que contengan una atmósfera explosiva.
  - Contiene cualquier material o sustancia susceptible de atrapar, asfixiar o sumergir a uno o más trabajadores.
  - Contener cualquier otra característica que implique un riesgo importante para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Antes de emitir un permiso de entrada, el empresario deberá avalar que se cumplan las siguientes medidas preventivas destinadas a garantizar que no existan niveles peligrosos de gases inflamables, tóxicos ni otros riesgos:
  - Drenar el espacio completamente.
  - Lavarlo con agua en abundancia.
  - Soplar el ambiente con vapor a presión para remover las partículas de cualquier material adherido en su interior.
  - Cerrar y bloquear las líneas, válvulas, ductos y conexiones que conduzcan a su interior.
  - Aplicar ventilación forzada de forma continua, nunca con oxígeno.
- Efectuar pruebas y mediciones con instrumentos de lectura directa a efectos de identificar la posible presencia de contaminantes tóxicos, irritantes o explosivos. Deberán medirse por este orden:
  - Nivel de oxígeno en el espacio confinado.
  - Gases y vapores inflamables.
  - Gases tóxicos contaminantes más probables.
- En caso de que la atmósfera del espacio confinado se vuelva peligrosa durante la ejecución de los trabajos, deberá aplicarse lo siguiente:
  - Cada trabajador deberá desalojar el espacio de forma inmediata.
  - Retirar todos los permisos de trabajo emitidos con anterioridad.
  - Reevaluación de la atmósfera e efectos de identificar la fuente de contaminación.
  - Implementar medidas destinadas a evitar que cualquier persona pueda entrar en el espacio confinado mientras dura la situación de riesgo.

Además de estos requisitos, el mismo Capítulo IV de la norma dispone otros muchos que deberán ser tenidos en consideración por parte de aquellos empresarios cuya organización venga desarrollando trabajos en espacios confinados.

Por otro lado, la Norma Venezolana COVENIN 3153:1996 también establece obligaciones relativas al Programa de Permisos de Entrada que deberá llevar a cabo el empresario, formación preventiva que deberá impartirse a los trabajadores y vigilancia médica de su estado de salud.

#### **ATEX**

No se ha encontrado dentro del ordenamiento jurídico de Venezuela ninguna norma que regule de forma específica la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de atmósferas explosivas.

#### **Equipos de trabajo**

##### **31º. Equipos de trabajo**

En Venezuela, las normas generales en cuanto a los equipos de trabajo vienen legalmente establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

Tal y como dispone el artículo 60 de dicha Ley, el empresario tienen el deber de adecuar los equipos de trabajo, maquinaria y herramientas utilizados en el proceso productivo, así como los métodos de trabajo empleados, a las características individuales de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo.

Los fabricantes, importadores y proveedores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a garantizar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador o trabajadora, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

A tales efectos, deberán proporcionar a los empresarios y empresarias la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El empleador o empleadora debe garantizar que estas informaciones sean transmitidas mediante los instrumentos adecuados, incluyendo sesiones de formación específica a los trabajadores y trabajadoras usuarios de dichos equipos de trabajo.

### **Máquinas específicas**

En Venezuela, la regulación aplicable a equipos de trabajo específicos suele venir dispuesta en Normas Venezolanas COVENIN, elaboradas por la Comisión Venezolana de Normas Industriales.

Este organismo publicó hasta el año 2004 una gran diversidad de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dentro de las que aplican en concreto a equipos de trabajo específicos, encontramos las siguientes:

- Norma COVENIN 2147-84: Aparatos pesados de elevación.
- Norma COVENIN 992-82: Aparatos pesados de elevación. Condiciones de resistencia y seguridad de las grúas torre desmontables para obras. Condiciones de diseño y fabricación.
- Norma COVENIN 378-82: Aparatos pesados de elevación. Condiciones de resistencia y seguridad de las grúas torre desmontables para obras. Condiciones de instalación y utilización.
- Norma COVENIN 3176-95: Equipos de izamiento articulados. Definiciones.
- Norma COVENIN 3188: Operadores de equipos de izamiento. Certificación.
- Norma COVENIN 623-97: Código Nacional para Ascensores de Carga.
- Norma COVENIN 3017-2000: Cilindro de alta presión para gas. Requisitos para la verificación de diseño y mantenimiento.

En Venezuela, la regulación aplicable a equipos de trabajo específicos suele venir dispuesta en Normas Venezolanas COVENIN, elaboradas por la Comisión Venezolana de Normas Industriales.

Este organismo publicó hasta el año 2004 una gran diversidad de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dentro de las que aplican en concreto a equipos de trabajo específicos, encontramos las siguientes:

- Norma COVENIN 2147-84: Aparatos pesados de elevación.
- Norma COVENIN 992-82: Aparatos pesados de elevación. Condiciones de resistencia y seguridad de las grúas torre desmontables para obras. Condiciones de diseño y fabricación.
- Norma COVENIN 378-82: Aparatos pesados de elevación. Condiciones de resistencia y seguridad de las grúas torre desmontables para obras. Condiciones de instalación y utilización.
- Norma COVENIN 3176-95: Equipos de izamiento articulados. Definiciones.
- Norma COVENIN 3188: Operadores de equipos de izamiento. Certificación.
- Norma COVENIN 623-97: Código Nacional para Ascensores de Carga.
- Norma COVENIN 3017-2000: Cilindro de alta presión para gas. Requisitos para la verificación de diseño y mantenimiento.

### **Equipos de protección individual**

Una de las responsabilidades atribuidas a la figura del empresario en materia de seguridad y salud laboral consiste en la puesta a disposición al conjunto de la plantilla los equipos de protección individual (EPIS) que necesiten para la ejecución segura de sus trabajos. Además de este deber general, el empresario está habilitado a exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta de estos equipos, así como su adecuado mantenimiento y conservación.

Ahora bien, la principal norma del país por la que se regula la puesta a disposición de los equipos de protección individual es la Norma COVENIN 2237, del 1989. Esta norma dispone en su Capítulo III una serie de requisitos generales aplicables a la ropa, equipos y dispositivos de protección personal (como se conoce en Venezuela a los EPIS), que son:

- Deben garantizar condiciones seguras y una adaptación cómoda a la persona que los porte.
- No deberán constituir factores de riesgo por sí mismos.
- Su diseño deberá responder a los principios de la ergonomía y la estética.
- Serán sometidos a inspecciones periódicas que permitan evaluar sus condiciones de uso y protección.
- Deberán contar con un certificado de calidad, de conformidad con las normas venezolanas COVENIN. En caso de que el EPI no disponga de una regulación COVENIN específica, deberá contar con un certificado de conformidad con una norma internacionalmente reconocida.
- Anteriormente a la puesta a disposición de estos equipos y dispositivos, prevalecen las acciones encaminadas a controlar los riesgos en la fuente generadora de los mismos.

La norma COVENIN 2237-89 también dispone requisitos en cuanto a la selección de los equipos de protección individual, principalmente conforme a la magnitud del riesgo y de la parte del cuerpo que deberá ser objeto de la protección.

Por último, la misma norma incorpora unos interesantes Anexos en los que se detalla el tipo de EPI que deberá proporcionarse al trabajador en función de la tarea o trabajo a llevar a cabo por parte del trabajador.

### **Manipulación manual de cargas**

En Venezuela, la norma de referencia en cuanto a la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas la constituye la Norma Venezolana COVENIN 2248-87, de 1987, relativa a las Medidas Generales de Seguridad en el Manejo de Materiales y Equipos.

**Dentro de la norma, los requisitos principales aplicables a la manipulación manual de cargas vienen dispuestos en el Capítulo 3.1, siendo los principales los siguientes:**

- Cumplir con lo establecido en cuanto a los pesos máximos de carga permitidos. En este sentido, no podrán superarse los máximos establecidos en la tabla siguiente:

**Sexo Edad Peso (Kg.)**

Hombres Mayores de 18 años 50

Hombres Entre 16 y 18 años. 20

Mujeres Mayores de 18 años 20

Mujeres Entre 16 y 18 años. 15

- Los lugares por los que deben ser las cargas transportadas deben estar libres de condiciones inseguras.
- De acuerdo a los riesgos derivados de la manipulación, el empresario deberá poner a disposición ropa y equipos de protección personal necesarios.
- Deberán inspeccionarse previamente los objetos y cargas a manipular, a efectos de eliminar astillas, bordes cortantes, asperezas, nudos y superficies irregulares o resbaladizas.
- El agarre de las cargas deberá hacerse conforme a lo dispuesto en la misma norma (en referencia al Capítulo 3.1.2. de esta Norma COVENIN).
- Deberán usarse herramientas que permitan reducir el riesgo derivados de la manipulación manual: manijas, asas, agarraderas, cuadas, etc.

Además de estos requisitos generales, también se establecen disposiciones en cuanto a la manipulación de cargas mediante medios mecánicos.

**Pantallas de visualización de datos**

En Venezuela, la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados del uso de pantallas de visualización de datos (PVDs) viene principalmente regulada por lo dispuesto en la Norma Venezolana COVENIN 2742-98, del 1998, referente a las Condiciones Ergonómicas de los Puestos de Trabajo en Terminales con Pantallas Catódicas de Datos. Como puede apreciarse, los PVDs son conocidos en Venezuela con el nombre de Pantallas Catódicas de Datos.

Esta norma establece los requisitos que deben cumplir los puestos de trabajo donde se utilizan equipos con pantallas de visualización de datos, para proteger la salud de los trabajadores y evitar la fatiga. En concreto, establece los requisitos en cuanto a:

- Condiciones ergonómicas y de diseño (mesa o plano de trabajo, silla, mesa o plano de trabajo para tareas de pie).

**División Comunicaciones**

- Condiciones ambientales (iluminación y temperatura).
- Ruido Ocupacional.
- Características de los equipos de trabajo (principalmente la pantalla de visualización).
- Organización del trabajo (los trabajadores que operen de forma permanente con estos equipos deberán gozar de un descanso de 15 minutos por cada 2 horas de trabajo).
- Vigilancia médica: El empresario deberá organizar un reconocimiento médico inicial para determinar que los trabajadores son aptos para trabajar con este tipo de equipos. Asimismo, estos trabajadores deberán someterse a un reconocimiento médico periódico anual.

**Agentes químicos**

En Venezuela, los requisitos generales que deberán cumplir las empresas a efectos de proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición a agentes químicos vienen regulados de forma específica en la Ley sobre Sustancias, Materiales y Desechos Peligrosos, del 12 de diciembre del año 2000.

Esta Ley tiene por objeto regular la generación, uso, recolección, almacenamiento, transporte, tratamiento y disposición final de las sustancias, materiales y desechos considerados como peligrosos, así como cualquier otra operación que los involucre con el fin de proteger la salud de los trabajadores y del ambiente.

El Capítulo I de su Título II hace referencia concretamente al uso y manipulación de sustancias y materiales peligrosos. A efectos de proteger la seguridad y salud de la plantilla expuesta a estas sustancias y materiales, se dictan las siguientes disposiciones generales:

- El uso y manejo de las sustancias o materiales peligrosos deberá llevarse a cabo en unas condiciones sanitarias y de seguridad adecuadas que garanticen la prevención y atención a los riesgos que puedan causar a la salud y al ambiente.
- Cuando una sustancia o material peligroso presente más de un riesgo, su clasificación estará determinada por el riesgo mayor.
- Las personas naturales o jurídicas responsables del uso y manejo de las sustancias o materiales peligrosos deben adoptar las medidas de prevención aplicables a sus trabajadores para garantizar su seguridad, así como la protección de la salud y el ambiente, de conformidad con las disposiciones establecidas en las leyes y reglamentación técnica sobre la materia.
- El transporte de sustancias o materiales peligrosos deberá realizarse en condiciones que garanticen su traslado seguro, cumpliendo con las disposiciones de esta Ley y las establecidas en la reglamentación técnica.
- Los conductores de las unidades de transporte deberán portar entre sus documentos: el plan de emergencia, la hoja de seguridad, la póliza de seguro, la guía de despacho y el

registro expedido por la autoridad competente, así como los equipos necesarios para atender cualquier contingencia.

- No se podrán transportar sustancias, materiales o desechos peligrosos en vehículos dedicados al transporte de pasajeros, alimentos, animales, agua potable u otros bienes de consumo susceptibles de contaminación. Tampoco se podrá trasladar en un mismo vehículo sustancias, materiales y desechos peligrosos diferentes que sean incompatibles entre sí.
- El diseño y ubicación del lugar de almacenamiento de sustancias o materiales peligrosos debe ser realizado de acuerdo a la naturaleza de los materiales a ser almacenados.
- Los productos obtenidos de procesar cualquier material peligroso recuperable que vayan a ser ofertados en el mercado deben indicar que son materiales recuperados y cumplir con los requerimientos establecidos en el Artículo 17 de la misma Ley.
- Los materiales peligrosos recuperables podrán ser objeto de comercialización para su procesamiento posterior, siempre y cuando cumplan con las condiciones establecidas en la reglamentación técnica para su uso y manejo.
- Los materiales peligrosos que no puedan ser objeto de recuperación se consideran desechos peligrosos y su manejo debe realizarse de conformidad con las disposiciones contenidas en la misma Ley.

Además de estos requisitos generales en cuanto al uso y manipulación de sustancias y materiales peligrosos, el artículo 65 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece el deber del empresario de registrar todas aquellas sustancias que por su naturaleza, toxicidad o condición físico-química pudieran afectar la salud de los trabajadores y trabajadoras. Dicho registro debe señalar explícitamente el grado de peligrosidad, los efectos sobre la salud, las medidas preventivas, así como las medidas de emergencia y tratamiento médico correspondiente.

Por otra parte, el artículo 68 de la misma Ley dispone el deber del empresario de iniciar medidas de control de los niveles de exposición cuando éstos superen en un 50% el valor de los Noveles Técnicos de Referencia de Exposición.

**Además de estos requisitos, aplican en el país una serie de Normas Venezolanas COVENIN que regulan aspectos más específicos sobre agentes químicos:**

- Norma COVENIN 2253:2001 Concentraciones Ambientales Permisibles de Sustancias Químicas en Lugares de Trabajo e Índices Biológicos de Exposición. Esta Norma Venezolana establece las Concentraciones Ambientales Permisibles (CAP) de sustancias químicas en los lugares de trabajo (polvos, gases, vapores o humos) que debido a sus propiedades o a las características del proceso, pasan al ambiente de trabajo y, representan las condiciones bajo las cuales se acepta que casi todos los trabajadores

puedan estar expuestos repetidamente día tras día (8 h/d, 5 días/semana) sin sufrir efectos adversos a su salud.

- Norma COVENIN 2168-2002 Calidad de aire. Equipos de medición.
- Norma COVENIN 2250-2000 Ventilación de los lugares de trabajo.
- Norma COVENIN 2670:2001 Materiales peligrosos. Guía de respuestas de emergencia.
- Norma COVENIN 3059:2002 Materiales peligrosos. Hoja de datos de seguridad de los materiales (HDSM).
- Norma COVENIN 2972-1:1996 Exactitud (veracidad y precisión) de métodos de medición y resultados. Parte 1: Principios y definiciones generales.
- Norma COVENIN 2972-2:1997 Exactitud (veracidad y precisión) de métodos de medición y resultados. Parte 2: Método básico para la determinación de repetibilidad y reproducibilidad de un método estándar de medición.
- Norma COVENIN 2972-3:2000 Exactitud (veracidad y precisión) de métodos de medición y resultados. Parte 3: Medidas intermedias de la precisión de un método de medición estándar

### **Agentes físicos (ruido, vibraciones, temperatura...)**

#### **Ruido**

En Venezuela, la norma de referencia para la protección de los trabajadores frente al ruido ocupacional es la Norma Venezolana COVENIN 1565-95, «Ruido Ocupacional. Programa de Conservación Auditiva. Niveles Permisibles y Criterios de Evaluación».

En esta norma se establece que para una jornada de trabajo de 8 horas el Límite equivalente continuo para ruido es de 85 dB. Niveles de Intensidad mayores de ruido deben ser compensados con el acortamiento del tiempo de exposición en la jornada, siguiendo la siguiente escala:

Tiempo de exposición (h) Nivel de ruido (dB (A))

8	85
4	88
2	91
1	94
½	97
¼	100

Además de controlar de forma periódica los niveles de ruido ocupacional, el empresario deberá llevar a cabo un Programa de Conservación Auditiva que involucre a los trabajadores expuestos y que contendrá sesiones formativas y un programa de vigilancia médica. También se deberá llevar a cabo una planificación de las evaluaciones de ruido a realizar; en el caso que los niveles de exposición superen los valores límite antes indicados, estas

**División Comunicaciones**

evaluaciones deberán hacerse cada dos años y dentro de los 60 días siguientes a la introducción de un equipo, sistema de trabajo u otro factor que pueda incidir en el nivel de ruido.

**Vibraciones**

La protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición a vibraciones viene regulada en la Norma Venezolana COVENIN 2255-1991. Dicha norma establece que, a efectos de evaluar las condiciones a las cuales están expuestos los trabajadores, se deberá medir la fuerza de aceleración transmitida al trabajador en términos de dirección e intensidad, teniendo en cuenta además el tiempo de exposición, el equipo de medición y la ubicación del aparato de medición.

La norma también dispone los valores límites de exposición a vibraciones para el cuerpo entero y los elementos que deberán incorporarse al Programa de control de Vibraciones (formación, vigilancia de la salud, uso de equipos de protección individual).

**Iluminación**

La norma por la cual se regulan los niveles de iluminación en Venezuela es la Norma Venezolana COVENIN 2249-93. Esta Norma Venezolana COVENIN establece entre muchas recomendaciones, los valores de iluminancia media en servicio recomendado como iluminación normal, para la obtención de un desempeño visual eficiente, en las diversas áreas de trabajo y para tareas visuales específicas bajo condiciones de iluminación artificial. Valores mínimos de iluminancia media en servicios recomendados de emergencia para evacuación, seguridad y resguardo; así como recomendaciones para decidir sobre los valores recomendables en general para la iluminación de reserva o de reemplazo.

**AREA O TIPO**

**DE ACTIVIDAD ILUMINANCIA (LUX)**

**A B C**

Áreas públicas con alrededores 20 30 50

Simple orientación para visitas cortas

periódicas 50 75 100

Áreas de trabajo donde las tareas visuales se realizan solo

ocasionalmente 100 150 200

Realización de tareas visuales con objetos de tamaño grande o contraste

elevado 200 300 500

Realización de tareas visuales con

objetos de tamaño pequeño o

contraste medio 500 750 1000

Realización de tareas visuales con  
objetos de tamaño muy pequeño o  
contraste bajo 1000 1500 2000

Realización de tareas visuales con  
objetos de tamaño muy pequeño o  
contraste bajo, por periodos  
prolongados 2000 3000 5000

Realización de tareas visuales que  
requieren exactitud por periodos  
prolongados 5000 7500 10.000

Realización de tareas visuales muy  
especiales, con objetos de tamaño  
muy pequeño y contraste muy bajo 10000 15000 20000

1. Agentes biológicos

En Venezuela, la norma de referencia en cuanto a la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos es la Norma Venezolana COVENIN 3558-2000.

Esta Norma Venezolana tiene por objeto la protección de trabajadores contra los factores de riesgos para la salud y seguridad derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos. De igual manera, establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores están o pueden estar expuestos a agentes biológicos debido a la naturaleza de su actividad laboral.

**Su Capítulo IV establece una clasificación de los agentes biológicos conforme a lo siguiente:**

- Grupo 1: Poco probable que cause una enfermedad en el hombre.
- Grupo 2: Puede ocasionar una enfermedad en el hombre y suponer un peligro para los trabajadores.
- Grupo 3: Puede causar en el hombre una enfermedad grave y representa un peligro serio para los empleados.
- Grupo 4: Puede causar una enfermedad grave en el hombre y además supone un serio peligro para los trabajadores, con el peligro añadido de que se propaguen sus efectos a la comunidad.

Posteriormente, el Capítulo V dispone las obligaciones atribuidas a la figura del empresario en cuanto a la evaluación de los riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos, así como las medidas de prevención y protección que deberán ser implementadas (en función de la categoría a la que pertenezca el agente biológico en cuestión).

Por último, la norma dispone de tres Anexos, siendo el más importante el Anexo II. En él, hay un check-list con una serie de medidas preventivas, que deberán aplicarse de forma obligatoria, de forma recomendada o simplemente no aplicarse, según la categoría del agente biológico conforme a la clasificación anteriormente indicada.

El empresario deberá asegurar que periódicamente se realizan mediciones sobre los niveles de concentración de los contaminantes biológicos a los que estén o puedan estar expuestos sus trabajadores. En este sentido, deberán observarse los Niveles Técnicos de Referencia de Exposición aplicables a los agentes biológicos y propuestos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Cuando una vez realizada la medición de la concentración del contaminante biológico se refleje que el nivel de concentración supera en un 50% el valor del Nivel Técnico de Referencia de Exposición, el empresario deberá iniciar las acciones de control necesarias para rebajar el nivel de concentración hasta valores aceptables.

### **Amianto, PVC, Sílice**

En Venezuela, las medidas que deberá emplear el empresario a efectos de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del amianto vienen establecidas en la Norma Venezolana COVENIN 2251-98.

La norma dispone en su Capítulo V las normas de seguridad que deberán respetarse en cuanto a las operaciones de envasado, transporte y almacenamiento de productos que contengan amianto. Por su parte, el Capítulo VI dispone las medidas higiénicas generales que deberán cumplirse en aquellas operaciones que impliquen la manipulación del amianto, siendo éstas:

- Los sacos de amianto deben preferiblemente abrirse y vaciarse automáticamente. Cuando la abertura se realice manualmente, dicha operación debe efectuarse en una cabina cerrada con un sistema de aspiración de polvo, bajo presión negativa. El contenido de los sacos debe descargarse sin sacudirlos.
- Los sacos vacíos deben desecharse inmediatamente, preparándolos dentro del mismo sistema de extracción, para impedir la salida de fibras al aire.
- Debe reducirse al mínimo necesario la cantidad de trabajadores expuestos a fibras de asbestos. A tal efecto, se delimitarán áreas de acceso restringido, sólo para aquellos trabajadores que desarrollen en ellas sus actividades. Cuando excepcionalmente, con causa justificada y en el número más reducido de operarios, se requiera ingresar a dichas áreas, debe ser por el menor tiempo posible, siempre con previa autorización y con los equipos de protección personal y respiratoria adecuados.

**División Comunicaciones**

- Las áreas de acceso restringido deben estar debidamente delimitadas y señalizadas mediante avisos y señales a tales efectos.
- Cuando en cualquier área del proceso donde esté involucrado el uso de asbestos, se determinen concentraciones de fibras en el aire superiores a los límites de exposición permitidos, se debe proceder inmediatamente a tomar las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Toda operación de vaciado, pesado o mezcla con otros materiales, debe hacerse en recintos cerrados y con mandos automáticos. Dentro de dicho recinto debe mantenerse una ventilación por extracción con presión negativa.
- Cuando se retiren materiales de fricción desgastados, no debe utilizarse aire comprimido ni el cepillado en seco para quitar el polvo acumulado en los mecanismos de freno o embrague, excepto cuando esto se haga dentro de una cabina con extracción local.
- Para retirar el polvo de amianto se debe utilizar una aspiradora con filtro de alta eficiencia. Cuando esto no sea posible, puede utilizarse un trapo húmedo o empapado en un aceite mineral ligero, el cual debe posteriormente desecharse aún húmedo.
- En el proceso, se debe dotar de ventilación local por extracción, entre otras, las actividades de: carga, transporte, trituración, cribado, mezcla o embalado de materiales de amianto; cardado, hilado, tejido, costura y corte de textiles de amianto; corte, punzonado, taladrado, aserrado, amolado o maquilado de productos de asbesto-cemento y de materiales de fricción de amianto.
- El profesional que diseñe y calcule el sistema de ventilación por extracción local, debe probar la eficiencia del mismo en presencia de representantes de los trabajadores, y entregar al comprador y a dichos representantes una copia de los resultados de la prueba.
- Los sistemas de ventilación local por extracción deben evaluarse periódicamente, mediante pruebas de humo o mediciones del flujo de aire, o comparando las lecturas de la presión estática en el sistema, con las lecturas hechas en los mismos puntos con ocasión de la puesta en servicio del mismo, de acuerdo a lo establecido en la Norma Venezolana COVENIN 2250.
- El polvo de asbestos recolectado por los equipos de filtración, debe ser extraído periódicamente, en condiciones estrictamente ajustadas a las medidas de seguridad e higiene del trabajo.

En cuanto a la evaluación de la exposición de los trabajadores al amianto, se deberán utilizar el Método 7400 del National Institute for Occupational Safety and Health. Para determinar la frecuencia de las evaluaciones, se deben considerar las condiciones de trabajo, la eficiencia de los controles establecidos, la frecuencia de uso del amianto, las modificaciones que se realicen al proceso y las operaciones de mantenimiento en los sistemas de aspiración. En ningún momento esta frecuencia podrá ser mayor de un 1 año.

La norma también regula otras condiciones que deberán respetarse en cuanto a la manipulación de productos que contengan amianto, así como los equipos de protección individual que deberán ser portados por parte de la plantilla laboralmente expuesta.

### **Radiaciones ionizantes/no ionizantes**

En Venezuela, la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición a radiaciones ionizantes viene regulada en la Norma Venezolana COVENIN 2257-95, Límites Anuales de Dosis.

**Además de los límites de exposición, esta norma dispone una serie de requisitos generales que deberán tener en consideración el empresario y que son los siguientes:**

- Ninguna persona expuesta a radiaciones ionizantes podrá recibir dosis que superen los valores límites establecidos en la misma norma.
- Las autoridades competentes y la dirección de una instalación podrán establecer valores de referencia inferiores a los límites de dosis especificados en la norma.
- En límite para el control de los efectos estocásticos se expresa en dosis efectiva y los límites para la prevención de los efectos determinísticos se expresa en dosis equivalente.
- El trabajador debe ser informado de la dosis de radiación recibida tanto en situaciones normales de operación como en el caso de operaciones planificadas, y éstas a su vez deben ser incluidas en el expediente del trabajador.
- La dirección de una instalación debe comunicar a la autoridad competente, cuando la plantilla laboralmente expuesta reciba una dosis superior a los valores límites establecidos en la norma. Además, la dirección de la instalación o centro deberá adjuntar un informe en un plazo no superior a un mes explicando las razones y circunstancias que han motivado esta situación.

Además de esta Norma COVENIN, existen otras dos que aplican al presente apartado y que son las siguientes:

- Norma Venezolana COVENIN, Radiaciones Ionizantes. Clasificación, Señalización y Demarcación de las Zonas de Trabajo.
- Norma Venezolana COVENIN 2238-00 Radiaciones No Ionizantes:

### **Riesgos ergonómicos**

Tal y como establece el artículo 60 de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005, es obligación del empresario adecuar los métodos de trabajo, máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras.

A efectos de cumplir con lo anterior, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de

introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo. El objetivo de estas adaptaciones es crear una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.

La norma de referencia mediante la cual el empresario deberá diseñar los puestos de trabajo que vayan a ocupar sus empleados es la Norma Venezolana COVENIN 2273-91, Principios Ergonómicos: Concepción de Sistemas Trabajo.

Esta norma establece los principios ergonómicos que se han de respetar como reglas de base para la concepción de los sistemas de trabajo. Estos principios aplican a la concepción de condiciones de trabajo óptimas en cuanto al bienestar, la seguridad y la salud del hombre, teniendo en cuenta la eficiencia tecnológica y económica.

A lo largo del contenido de la norma, se regulan los aspectos que deberán tenerse en cuenta a la hora de concebir los espacios y medios de trabajo, siendo éstos:

- Medidas corporales de los trabajadores.
- Posturas, movimientos corporales y esfuerzos musculares exigibles en función de las tareas a desarrollar.
- Medios de señalización, representación e instrumentos de mando.
- Ambiente de trabajo (condiciones de iluminación, temperatura, existencia de fuentes de ruido, etc.).
- En función de los procesos de trabajo (esfuerzos exigidos, repetición de las tareas o movimientos, tiempos de recuperación disponibles dentro de la jornada, etc.).

### **Riesgos psicosociales**

En Venezuela, los riesgos psicosociales gozan de un tratamiento notable por parte de la normativa que regula la seguridad y salud de los trabajadores en el país.

En primer lugar, si atendemos a las obligaciones generales impuestas a la figura del empresario en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, vemos cómo figuran como deberes del empresario los siguientes:

- Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
- Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica,

aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

- Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

Por otra parte, la misma Ley establece que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre sus funciones, tienen promover y mantener el nivel más alto de bienestar físico, mental y social de la población laboral, así como identificar, evaluar y controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la salud física y mental de los trabajadores.

Es decir que también es una responsabilidad de estos servicios atender aquellos aspectos del entorno laboral que puedan afectar a la salud integral de la población expuesta, lo cual se circunscribe no solo a brindar asistencia a la persona con alguna sintomatología, sino que se deben realizar acciones destinadas a prevenir e intervenir en el medio ambiente laboral, sobre aquellos agentes potencialmente capaces de producir afecciones de carácter psicosocial.

Otra referencia sobre los riesgos psicosociales que encontramos en la norma viene dispuesta en la definición de enfermedad ocupacional (artículo 70 de la Ley). En dicha definición se incluyen como factores que pueden acabar causando una enfermedad profesional “aquellas condiciones del ambiente de trabajo de orden psicosocial y emocional”.

### **Vacunaciones**

Según la información detallada en la base de datos de Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España, aquellos ciudadanos extranjeros que decidan acceder al territorio nacional de Venezuela no requieren haberse vacunado previamente frente alguna enfermedad.

Ahora bien, existen una serie de vacunas que, si bien no son obligatorias para entrar en territorio venezolano, resultan recomendables por la tipología de riesgos sanitarios prevalentes en el país. Son las que se detallan a continuación:

- **Dengue:** Transmitido por la picadura del mosquito *Aedes Aegypti*, que pica durante la horas diurnas. Se da principalmente en las regiones tropicales y subtropicales de América Central y del Sur, el Sudeste y Sur de Asia, así como en zonas de África. Como precauciones, se deberán adoptar medidas para evitar las picaduras de los mosquitos tanto durante el día como al atardecer, utilizando repelentes de insectos y mosquiteras

impregnadas en insecticidas para dormir. Llevar ropa adecuada, pantalones largos y camisas de manga larga.

- Hepatitis A: Se recomienda esta vacuna, si no ha pasado la enfermedad ni se han vacunado con anterioridad.
- Hepatitis B: En función de las actividades de riesgo previstas se deberá valorar la recomendación de esta vacuna, si no ha pasado la enfermedad ni se han vacunado con anterioridad.
- Rabia: Se recomienda esta vacuna si puede estar expuesto al riesgo por tener contactos con animales tanto salvajes como domésticos.
- Tétanos-Difteria: Todas las personas deben tener actualizada la inmunización frente a tétanos difteria. Esta vacuna se recomienda a todos los viajeros con independencia del viaje, por ser una enfermedad de distribución mundial. La vacuna se administra en cualquier servicio o centro sanitario.

### **Asistencia sanitaria en el viaje y destino**

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un desplazamiento temporal a un país con el que España tenga suscrito un Convenio Bilateral en materia de Seguridad Social, existe la posibilidad de mantener la legislación española de Seguridad Social como la aplicable al trabajador desplazado.

Entre los países con los que España tiene en vigor un Convenio Bilateral de Seguridad Social se encuentra la República Bolivariana de Venezuela. Los trabajadores que allí se desplacen para el desempeño temporal de una actividad y que quieran seguir sujetos al régimen español de Seguridad Social, deberán cumplir con los términos y requisitos siguientes:

### **Prestaciones incluidas en el Convenio**

- Prestaciones por incapacidad temporal en casos de enfermedad común y accidente no laboral y por maternidad.
- Prestaciones por incapacidad permanente, vejez, muerte y supervivencia.
- Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

### **Desplazamiento Inicial**

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Venezuela se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

#### **Formulario a tramitar**

La empresa efectuará su solicitud mediante el modelo TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable» y acompañarán el formulario E/V-2 "Certificación relativa a la legislación aplicable», cumplimentado en triplicado ejemplar.

El formulario expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente, certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país, y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social venezolana.

La solicitud deberá ser formulada antes del desplazamiento o en el plazo de los treinta días siguientes.

#### **Periodo a autorizar**

El plazo máximo de duración del desplazamiento es de dos años.

#### **Prórroga ordinaria**

Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los dos años inicialmente previstos, el empresario deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

#### **Formulario a tramitar**

La solicitud de prórroga deberá efectuarse en el modelo TA.300 «Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable» y se acompañará el formulario E/V.2bis «Prórroga del desplazamiento» cumplimentado en cuadruplicado ejemplar, para su remisión al otro país. La expedición de este formulario por la Seguridad Social venezolana, acredita que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante el periodo autorizado en el mismo.

#### **Periodo a autorizar**

El plazo máximo de la prórroga es de un año.

#### **Seguridad ciudadana**

Según la información brindada por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC) de España, la inseguridad es muy elevada en todo el territorio de Venezuela, tanto en las zonas del interior como, sobre todo, en las grandes ciudades como Caracas, Valencia, Maracaibo o Maracay.

También existen problemas en el Aeropuerto Internacional de Caracas y zonas aledañas. En ocasiones, en el interior del aeropuerto, los pasajeros son abordados por presuntos agentes de seguridad que, bajo la excusa de llevar a cabo controles aeroportuarios adicionales, lo que realmente pretenden es extorsionar a los viajeros. Son frecuentes, asimismo, los controles antidrogas en el aeropuerto, con la consiguiente apertura de maletas. En caso de sufrir algún contratiempo en el aeropuerto se solicita que se informe por escrito al Consulado General de España. El trayecto del aeropuerto de Caracas a la ciudad puede ser peligroso. Es muy recomendable en ese trayecto haber pactado previamente el traslado del aeropuerto con el hotel o contar con un medio de transporte de confianza.

Se recomienda dejar los originales de los documentos de identidad bien protegidos en los hoteles o domicilios durante la estancia en Caracas e ir provisto de copias de los originales. Cuando se viaje por el interior del país se debe estar en posesión de documentos originales. Se recomienda extremar el cuidado tras la puesta del sol y evitar en lo posible pasear a solas y llevar prendas de vestir, joyas, relojes o cámaras que denoten alto precio o sean ostentosos. Es recomendable llevar pequeñas cantidades de dinero.

No se debe pasear por la calle hablando por teléfono móvil y se desaconseja estar parado en ella durante mucho tiempo esperando a alguien o charlando con otras personas. Se puede ser víctima de asaltos, incluso a mano armada a plena luz del día. En caso de asalto, se recomienda cumplir con las órdenes de los asaltantes y no oponer resistencia, a riesgo de ser víctima de armas de fuego.

Cuando haya que retirar dinero del banco, se debe estar muy atento a personas sospechosas y no dar ocasión de que puedan observar dónde llevamos el dinero. Hay que tener especial cuidado con los motorizados que asaltan desde motocicletas en movimiento, generalmente el pasajero que va tras el conductor.

Hay que tener especial precaución en los desplazamientos por el interior del país evitando, sobre todo, realizarlos en horas nocturnas, por el mal estado de la infraestructura vial y la delincuencia.

Conviene viajar en varios vehículos, todos ellos conectados entre sí, por si pudiera presentarse una avería mecánica, pinchazo o circunstancia adversa. En todo tipo de trayectos deben utilizarse únicamente taxis de línea debidamente identificados.

Zona de riesgo a ser evitadas: Zonas fronterizas con Colombia de los Estados de Zulia, Táchira, Apure y Amazonas, donde actúan mafias especiales en secuestros y en tráfico de drogas. También hay que extremar las precauciones en todo el país, particularmente en Caracas y en las grandes ciudades.

Zona de riesgo medio: Ninguna.

Zona sin problemas: Ninguna

### **Condiciones sanitarias**

Tal y como se dispone en la base de datos del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC), Gobierno de España, se aconseja contratar un seguro médico que ofrezca adecuada cobertura para la duración completa del viaje.

Debido a las condiciones sanitarias prevalentes en todo el territorio nacional de Venezuela, se recomienda encarecidamente beber tan solo agua mineral embotellada. Asimismo, se deberá evitar consumir alimentos ofrecidos en puestos ambulantes. Para lavar futas y verduras, deberá hacerse con agua embotellada o bien con agua previamente hervida.

Por otra parte, los servicios de salud en Venezuela varían mucho en cuanto a niveles de calidad. En las grandes ciudades, generalmente, hay clínicas privadas con mayor oferta de servicios. Los servicios de salud públicos son, por lo general, de más bajo nivel, están sobresaturados de pacientes y cuentan con pocos recursos debido al desabastecimiento de medicinas y a la diáspora del personal médico. Los tratamientos más complejos posiblemente requieran traslados fuera del país.

Se recomienda viajar provistos de todos aquellos fármacos que puedan necesitarse durante el período de estancia en el país ya que, debido al grave desabastecimiento que existe en el mercado local, no se encuentran con facilidad. Esto se aplica tanto para los medicamentos para tratamientos crónicos (antihipertensivos, reguladores de tiroides, psicofármacos - ansiolíticos, antidepresivos, antipsicóticos, anticonvulsivos, etc. – inhaladores para enfermedades respiratorias, fármacos para tratamientos cardiovasculares, etc.) como para los de uso habitual en caso de aparición súbita de cuadros febriles, gastrointestinales, etc. En caso de dengue o fiebre “chikungunya”, la única medicación recomendada clínicamente es el paracetamol (acetaminofén) ya que no posee componentes que favorezcan la aparición de hemorragias, que son características de estas enfermedades. Evitar en estos casos el uso de aspirina (ácido acetilsalicílico).

Asimismo, es aconsejable viajar provistos de todos los artículos de uso personal e higiene: jabón o gel de baño, champú, desodorante, espuma y cuchillas de afeitar, compresas femeninas, preservativos, etc. en cantidad suficiente para el tiempo de estancia en el país.  
Riesgos sanitarios específicos:

Han aumentado en todo el país los casos de paludismo, de dengue y de fiebre “chikungunya”. Se recomienda utilizar repelentes para evitar picaduras de mosquitos.

- Dengue: Transmitido por la picadura del mosquito “Aedes Aegypti”, que pica durante las horas diurnas. A efectos de minimizar el riesgo de contraer esta enfermedad, se recomienda adoptar medidas destinadas a prevenir la picadura de mosquito: uso de repelentes,

vestimenta de colores claros que cubra las extremidades del cuerpo, redes antimosquitos en ventanas y alrededor de la cama...etc.

- Paludismo: Existe riesgo moderado-alto de paludismo por *P. vivax* (75%) y *P. falciparum* (25%), a lo largo de todo el año en algunas zonas rurales de los estados de Amazonas, Anzoátegui, Bolívar y Delta del Amacuro. Existe riesgo bajo en los estados de Apure, Monagas, Sucre y Zulia. El riesgo de paludismo por *P. falciparum* está principalmente restringido a municipios de zonas de jungla de Amazonas (Alto Orinoco, Atabapo, Atures, Autana, Manapiare) y Bolívar (Cedeño, El Callao, Heres, Gran Sabana, Piar, Raúl Leoni, Rocio, Sifontes y Sucre).

Riesgos meteorológicos y de condiciones naturales del país (terremotos, lluvias torrenciales...)

Tal y como se especifica en la base de datos del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC), el territorio de Venezuela presenta un alto riesgo de experimentar fenómenos naturales adversos que suponen un riesgo para la población del país. Los riesgos de desastres naturales más importantes se producen principalmente a causa de inundaciones (especialmente en la temporada del año donde las lluvias son más frecuentes) y derivados de movimientos sísmicos.

En cuanto a los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos, los que mayor prevalencia presentan en el país son las tormentas y consecuentes inundaciones. Estos fenómenos se repiten año tras año, especialmente en el periodo del año comprendido entre los meses de agosto y octubre, conllevando importantes pérdidas materiales y, en ocasiones, humanas. Es en estos meses cuando se incrementa también el riesgo de huracanes en la zona del Caribe.

Por otra parte, también son frecuentes fenómenos tales como deslizamientos de tierra, derrumbes y caída de materiales con motivo de los fenómenos meteorológicos mencionados anteriormente.

Otro de los riesgos naturales que mayor magnitud y consecuencias producen en el país son los derivados de los movimientos sísmicos en el país. Aproximadamente un 80% de la población venezolana vive en zonas de alto grado de amenaza sísmica. Las zonas de mayor riesgo en este sentido son las situadas en el arco andino costero (zona de contacto entre las placas tectónicas del Caribe y Sudamérica).

### **Seguridad vial**

Según los datos reflejados en los Anuarios de Mortalidad de 2010 y 2011, en los que se estudia la incidencia de muertes en carretera en el ámbito nacional de Venezuela, los

accidentes de tráfico con vehículos de motor suponen la sexta causa de mortalidad en el país.

Según el registro histórico de los anuarios de mortalidad, desde 1995 hasta 2011 por lo menos 95.875 personas fallecieron en accidentes de tráfico de vehículos de motor. Además, las estadísticas reflejan un incremento al alza en estos 16 años.

Los últimos datos corresponden al año 2011. En dicho periodo, los accidentes de tráfico de vehículos de motor provocaron el fallecimiento de 5.983 personas. Aun así, cabe mencionar que estos valores se presumen inferiores a los reales, ya que muchos accidentes de trabajo, tal y como denuncia la Organización Mundial de la Salud en un informe de 2013, no son reportados en el país.

### **Aspectos culturales y de educación**

Históricamente, la República Bolivariana de Venezuela ha experimentado un profundo contraste socio-cultural marcado principalmente por la diversidad étnica y la desigualdad existente entre las zonas rurales y urbanas del país. La mayor parte de la población de Venezuela habita dentro de grandes ciudades y vastas áreas metropolitanas, especialmente desde mediados del siglo pasado. Actualmente la población urbana del país supone un 94% respecto del total.

Actualmente la población de Venezuela ronda los 28 millones de habitantes y presenta una de las tasas de natalidad más altas de Suramérica, por lo que se prevé que en 2050 la cifra total de habitantes alcance los 42 millones de personas.

Cabe destacar también la alta diversidad cultural en el país, cuya población cuenta con un gran número de colonias procedentes de España, Italia, Portugal, China y de la comunidad árabe.

En cuanto al idioma, la Constitución de Venezuela reconoce el idioma español y las lenguas de los pueblos indígenas como idiomas oficiales en el país, si bien estas últimas son habladas tan solo por un 1 % de la población aproximadamente. En el ámbito de los negocios, los idiomas predominantes son el español y el inglés. Además, existen determinadas regiones venezolanas en las que el inglés es empleado como lengua materna.

En cuanto a la realidad religiosa del país, aproximadamente 4 de cada 5 habitantes en Venezuela son cristianos, y entre ellos destaca el catolicismo como variante mayoritaria. Aun así, la Constitución de Venezuela reconoce la libertad de culto. Religiones como el islam, hinduismo y judaísmo son en Venezuela minoritarias, no llegando sus fieles en su suma al 3% de la población.

### Trámites

Como norma general, no se exige a los ciudadanos españoles la ostentación de un visado para poder acceder al territorio de Venezuela, siempre y cuando la estancia en el país no vaya a ir más allá de los 3 meses.

En estos casos, bastará con que el ciudadano español lleva consigo su pasaporte en regla con una vigencia mínima de 6 meses.

Desde el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC), del Gobierno de España, se informa que las autoridades venezolanas pueden exigir otra documentación adicional sin la cual se corre el riesgo de no ser admitido en el país:

- Billete de vuelta.
- Prueba suficiente de medios económicos.
- Acreditación de alojamiento a través de la reserva de hotel o carta de invitación notariada de la persona que realiza dicha invitación.
- Prueba documental de excursiones u otras actividades reservadas, cuando aplique.

Aquellas personas que viajen a Venezuela por motivos diferentes del turismo por un período inferior a tres meses, deberán aportar documento o propuesta que justifique el viaje. En este sentido, las autoridades venezolanas exigen un visado de trabajo a aquellas personas que se desplacen a Venezuela para realizar actuaciones o un intercambio cultural.

En definitiva, tanto las estancias que vayan a ir más allá de los 3 meses como aquellas cuyo fin es el desempeño de una actividad económica en Venezuela, requieren de un visado para poder legitimar la estancia del ciudadano español que allí se desplace. Cabe decir que la presentación de los trámites para la solicitud del visado, independientemente de su tipología, deberán hacerse mediante la presencia del sujeto interesado, no admitiéndose el trámite de forma delegada.

Los principales visados para la realización de una actividad económica o laboral en el país son los que a continuación se exponen:

### Visa de transeúnte de negocios

Se otorga a comerciantes, ejecutivos, representantes de empresas, industrias y/o microempresarios, no emigrantes, que deseen ingresar al país para realizar actividades y/o transacciones comerciales, mercantiles, financieras u otra actividad de carácter lucrativo legal relacionado con sus negocios. Esta visa tiene una vigencia de 1 año, permitiendo múltiples entradas y con una permanencia máxima de 6 meses consecutivos.

**Para su obtención, el interesado deberá cumplir con los requisitos siguientes:**

- Llenar la Planilla de solicitud de visa (formulario on-line o facilitada por la Oficina Consular) debidamente completada – sin omitir ninguno de los datos solicitados.
- Original y fotocopia del pasaporte con una vigencia mínima de seis (6) meses.
- Original y fotocopia del documento que acredite su residencia legal en España (Específicamente en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Aragón, Islas Baleares y Valenciana).
- Fotocopia del boleto aéreo o del itinerario de viaje (tener la precaución de no comprar el boleto si no cumple con los requisitos exigidos)
- Dos (2) fotos recientes (de frente, a color y tamaño carné, fondo blanco).
- Carta original firmada y sellada de la empresa donde usted trabaja, dirigida al Consulado General de la república Bolivariana de Venezuela en Barcelona, indicando su cargo y sueldo, la dirección de la empresa o persona a ser contactada en Venezuela, igualmente explicando el motivo del viaje y responsabilizándose por la estadía del solicitante en territorio venezolano.
- Carta de la Cámara, Asociación de Comercio o Industria respectiva.
- Carta de la empresa con quien se realizará el negocio en Venezuela y copia del RIF, indicando el tipo de negocios que realizará con la persona que solicita el visado.
- Cualquier otro documento adicional que el Cónsul General requiera para avalar la solicitud.
- Certificado de antecedentes penales

**La duración de este trámite suele llevar unos 7 días.**

#### **Visa de Transeúnte Laboral**

Concebido para aquellos desplazamientos o traslados que tienen como fin desempañar una actividad laboral en una empresa venezolana.

Es competencia del Ministerio del Interior y Justicia de Venezuela, previa conformidad del Ministerio del Trabajo, la autorización del visado de Transeúnte Laboral. Se exceptúan los artistas, los corresponsales de prensa extranjera y deportistas en actividades lucrativas, cuyos representantes en Venezuela deberán obtener solamente autorización del Ministerio del Interior y Justicia, el cual establecerá las condiciones del visado y el término de permanencia.

La solicitud de visa laboral la realiza la empresa que desea contratar al trabajador directamente ante Servicio Administrativo de identificación, Migración y Extranjería (SAIME) en Venezuela y una vez aprobado el visado mediante radiograma el Consulado procede a emitir la visa.

La documentación que debe ser entregada para la obtención de este visado es la siguiente:

- Llenar la Planilla de solicitud de visa (formulario on-line o facilitada por la Oficina Consular) debidamente completada – sin omitir ninguno de los datos solicitados.
- Original y fotocopia del pasaporte con una vigencia mínima de seis (6) meses.
- Original y fotocopia del documento que acredite su residencia legal en España (Específicamente en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Aragón, Islas Baleares y Valenciana).
- Fotocopia del boleto aéreo o del itinerario de viaje (tener la precaución de no comprar el boleto si no cumple con los requisitos exigidos)
- Dos (2) fotos recientes (de frente, a color y tamaño carné, fondo blanco).
- Cualquier otro documento adicional que el Cónsul General requiera para avalar la solicitud.
- Certificado de Antecedentes penales español.
- El aspirante al visado deberá presentar original del permiso de laboral otorgado por el Servicio Administrativo de identificación, Migración y Extranjería (SAIME) de Venezuela.
- Constancia de trabajo de la empresa en la cual labora.
- El aspirante al visado deberá avalar su condición laboral mediante títulos, constancias de experiencia laboral u otro documento requerido para cada caso por el Ministerio del Poder Popular para Interiores y Justicia.

#### **Visado para transeúnte inversionista**

Se otorga a personas o representantes de empresas, que muestren por medio de documento fehaciente, que se han establecido los contactos y que la inversión ha sido aceptada por los organismos oficiales venezolanos correspondientes. Tendrá una vigencia de 3 años, sin límite de permanencia. Vencido dicho plazo, el interesado podrá solicitar en el país prórroga hasta 2 años. Una vez vencido este último plazo podrá solicitar la condición de residente.

Requisitos en cuanto a la documentación que deberá ser presentada para la obtención de este visado:

- Llenar la Planilla de solicitud de visa (formulario on-line o facilitada por la Oficina Consular) debidamente completada – sin omitir ninguno de los datos solicitados.
- Original y fotocopia del pasaporte con una vigencia mínima de seis (6) meses.
- Original y fotocopia del documento que acredite su residencia legal en España (Específicamente en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Aragón, Islas Baleares y Valenciana).
- Fotocopia del boleto aéreo o del itinerario de viaje (tener la precaución de no comprar el boleto si no cumple con los requisitos exigidos)
- Dos (2) fotos recientes (de frente, a color y tamaño carné, fondo blanco).
- Cualquier otro documento adicional que el Cónsul General requiera para avalar la solicitud.

**División Comunicaciones**

- Carta del interesado o de la empresa, indicando el motivo del viaje y la dirección de la empresa o persona a ser contactada en Venezuela.
- Registro Mercantil de la empresa extranjera debidamente inscrita en Venezuela.
- Registro y calificación de la empresa en la Superintendencia de Inversiones Extranjeras.
- Copia de los estados financieros de los últimos tres meses de la empresa constituida en Venezuela, sellados y firmados por el Banco.
- Certificado de antecedentes penales

Datos de contacto de interés

**CONSULADO GENERAL EN CARACAS**

Cancillería: Edif. Bancaracas, piso 7. Plaza La Castellana. P.O.Box: 69394 Altamira

Teléfono/s: 266 02 22, 266 03 77, 266 12 41 y

266 13 68 y 266 16 41.

Fax/es: 266 57 45<sup>[SEP]</sup> Dirección de correo: cog.caracas@maec.esconsuladoesp@cantv.net

Página Web: <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/caracas>

**EMBAJADA EN CARACAS**

Cancillería: <sup>[SEP]</sup>Av. Mohedano, entre la 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> transversal, Quinta Embajada de España. Urbanización La Castellana.- Caracas. – 62297. Chacao.

Teléfono/s: 263 28 55, 263 38 76, 263 09 32 y

263 19 56 y 263 29 80.

Fax/es: 261 08 92.

Dirección de correo: emb.caracas@maec.es

Página Web: <http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/caracas>

**Oficina Comercial:**

Centro Comercial Parque Cristal, Torre Este, piso 12, Av. Francisco de Miranda. Urb. Los Palos Grandes. P.O.Box: 61394 (1060-A)

Teléfono/s: 284 92 77, 285 79 06 y 285 58 48 y 285 29 13.

Fax/es: 284 99 64

Dirección de correo: caracas@mcx.es

**Página web**

**Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales:**

Edificio Banco Lara piso 1.<sup>º</sup> Avda. Eugenio Mendoza. La Castellana. Caracas.

Teléfono/s: 264 32 60, 264 08 98 y 264 48 06 y

264 37 64.<sup>[SEP]</sup> Fax/es: 264 61 21

Dirección de correo: constrab.venezuela@mtas.es

**Página Web**

**Oficina de Información:**

Av. Mohedano, entre la 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> transversal, Quinta Embajada de España. Urbanización La Castellana.- Caracas.

Teléfono/s: 263 19 64 y 263 29 41.

Dirección de correo: consinfve@contv.net



**EL PORTAL DE SEGURIDAD SALUD EN EL  
TRABAJO, CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE**  
para Latinoamérica