



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO,
MENCIÓN: RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



HERMENEUSIS DEL FUERO LABORAL: VIVENCIAS Y
SIGNIFICACIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN LAS
ORGANIZACIONES

Autora: Parra, Indimar.

Proyecto de Trabajo de Grado para optar al título de Magister en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

La Morita, Julio 2019.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO,
MENCIÓN: RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**HERMENEUSIS DEL FUERO LABORAL: VIVENCIAS Y
SIGNIFICACIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN LAS
ORGANIZACIONES**

**Tutor de contenido:
Dr. José Felipe Cabeza.**

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo
Mención: Relaciones Laborales**

**Por: Dr. José Felipe Cabeza
C.I V- 10.459.041**

La Morita, Julio 2019



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO,
MENCIÓN: RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**HERMENEUSIS DEL FUERO LABORAL: VIVENCIAS Y
SIGNIFICACIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN LAS
ORGANIZACIONES**

**Tutor Metodológico:
Dra. Rosemary Blanco Romero**

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo
Mención: Relaciones Laborales**

**Por Dra. Rosemary Blanco Romero
C. I. V- 10.459.041**

La Morita, Julio 2019

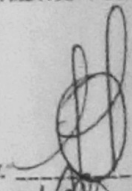
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado:

"HERMENÉUTICA DEL FUERO LABORAL: VIVENCIAS Y SIGNIFICACIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES".

Presentado por el (la) Indimar Kareli Parra Gutiérrez 14.389.737 para optar al Título de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como APROBADO.

Presidente: José Felipe Cabeza C.I. 10752081 Firma: 

Miembro: Mahié Sierra C.I. 13780701 Firma: 

Miembro: Janeth Arias C.I. 120766 Firma: 



Maracay, 31 de Julio del 2019

INDICE

	pp.
ÍNDICE GENERAL.....	iii
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1

PRIMER TRANSITAR

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De la Necesidad de la Investigación.....	6
Propósitos de la Investigación.....	11
Propósito General.....	11
Propósitos Específicos.....	12
Justificación e Importancia de la Investigación.....	12

II. SEGUNDO TRANSITAR

REFERENTE TEÓRICO

Estudios Previos	19
Teoría referencial vinculada al tema.....	21
El Fuero Laboral: Inamovilidad laboral de los delegados de Prevención.....	21
El Mobbing o el Acoso Laboral.....	26
Fases del Mobbing Laboral.....	26

	pp.
El Acoso Laboral en la Legislación Venezolana.....	28
III. TERCER TRANSITAR	
FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS	
Contexto, Escenario e Informante Clave.....	45
Técnicas e Instrumentos para recabar la Información	44
Interpretación de la Información.....	45
Criterios de Validez de la Investigación.....	45
V. CUARTO TRANSITAR.	
HALLAZGOS DE LOS RESULTADOS	
Categorización.....	50
Estructuración.....	59
Triangulación.....	71
Contrastación.....	93
V. QUINTO TRANSITAR	
REFLEXIONES Y SUGERENCIAS	
REFERENCIAS.....	102
ANEXOS.....	105

LISTA DE CUADROS

CUADRO		pp.
1	Matriz de Categoría Previas.....	17
2	Sanciones establecidas en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.....	33
3	Matriz de Categorización- Informante 1 Delegado de Prevención.....	51
4	Matriz de Categorización Informante 2. Delegado de Prevención	53
5	Matriz de Categorización- Informante 3. Coordinador de INPSASEL.....	56
6	Matriz de Categorización- Informante 4. Gerente Regional.....	58
7	Matriz de Triangulación- Delegados de Prevención.....	72
8	Matriz de Triangulación –Funcionarios de INPSASEL.....	83

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO		pp.
1	Autonomía de los Delegados de Prevención.....	60
2	Conformación de Comité de Seguridad y Salud Laboral en la entidad de trabajo donde presta servicios.....	61
3	Experiencias y vivencias como víctimas de actuaciones por organismos de Seguridad del Estado.....	63
4	Experiencias y vivencias en relación a la aplicación de medidas de protección previstas en el art. 90 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	65
5	Descripción de Vivencias de los Delegados de Prevención en los casos de Procedimientos de Separación de Cargos conforme al artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras	66
6	Percepción acerca de la Autonomía e Independencia de los Delegados de Prevención del Estado Aragua en el Ejercicio de sus funciones	67
7	Experiencia en casos en los cuales los Delegados de Prevención del Estado Aragua hayan sido trasladados y desmejorados en sus condiciones laborales	68
8	Resultas en los Procedimientos Sancionatorios por casos de Acoso Laboral que tienen como Victimas los Delegados de Prevención.....	69
9	Sanciones impuestas por el INPSASEL a las entidades de Trabajo por Despidos Injustificados de los Delegados de Prevención.....	70



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO,
MENCIÓN: RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



**HERMENEUSIS DEL FUERO LABORAL: VIVENCIAS Y SIGNIFICACIONES DE
LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES**

Autora: Abg. Parra, Indimar.

Tutor: Dr. José Felipe Cabeza

Fecha: Julio, 2019.

RESUMEN

La presente investigación comprende la interpretación de la realidad de las vivencias y significaciones expresadas por los delegados de prevención en las Organizaciones con relación a la vigencia del fuero laboral y su presunta judicialización mediante la aplicación de la Ley Orgánica sobre los derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y otros tipos penales en el ejercicio del rol protagónico de representación de los derechos e intereses de los trabajadores en sus espacios de trabajos; enmarcada en el paradigma post positivista con un enfoque cualitativo, empleando para ello un método de estudio hermenéutico, para develar sus experiencias a través de una entrevista semi estructurada, a los efectos de darle la libertad de expresar desde su propia perspectiva la convicción respecto a la presunta manipulación de un instrumento legal, en el ámbito de la salud y seguridad, en contraste con la fundamentación legal establecida en la LOPCYMAT y la LOTTT. De allí pues, que se estima necesario determinar la violación del derecho a la inamovilidad del Delegado de Prevención (DP) a través de prácticas pseudolegales implementadas por la patronal, dado que el fuero laboral en este aspecto comprende tanto al Delegado de Prevención como al colectivo de trabajadores que representa en su centro de trabajo, considerándose expuestos a dicha violación todos los trabajadores, cuando despiden sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo; o cuando unilateralmente se modifica la ubicación donde presta sus servicios, el cambio de su cargo; o simplemente se modifican sus condiciones laborales, afectando sus derechos, garantías, deberes o intereses, aspecto éste que conlleva a describir la vigencia de las sanciones establecidas por el ordenamiento jurídico venezolano.

Descriptores: Delegado de Prevención, Fuero Laboral, Organización, Acoso laboral, Empleador, INPSASEL, MPPPST, Cuerpos de Seguridad.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se fundamenta en el análisis de la realidad que se manifiesta en los centros de trabajos en el estado Aragua, con la figura de los delegados (as) de prevención, desde la perspectiva del conocimiento de las vivencias y significaciones que han experimentado respecto al Fuero Laboral del cual están investido para el ejercicio de sus funciones y/o atribuciones en contraposición a la aplicación de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el ámbito de actuación de los trabajadores (as) y su participación en las distintitos asuntos que representa la salud y seguridad laboral, conforme lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (LOPCYMAT) y la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

Para ello, se considera necesario plantear una investigación enmarcada en el paradigma postpositivista, con un enfoque cualitativo, a los efectos de interpretar el fenómeno de las vivencias y significaciones que expresen los delegados (as) de prevención en el ámbito de sus funciones y atribuciones; empleando para ello un método de estudio hermenéutico, por cuanto la situación estudiada es una realidad única que corresponde a cada delegado de prevención, captada desde una óptica subjetiva.

En este sentido, la elección de este método de estudio permite apreciar la experiencia de los protagonistas a través de instrumentos de estudios como la entrevista semi estructurada, dándole la libertad al entrevistado de expresar la situación desde su propia perspectiva; desplazando la inhibición en cuanto al aporte de información requerida para la investigación, en este caso se contará con la participación de dos (2) informantes claves por parte de los trabajadores (as), delegados de prevención y dos (2) Coordinadores de la Gerencia Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores.

De igual forma, para esta investigación, se citan aportes teóricos y fundamentos legales que contempla la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres

a una Vida Libre de Violencia (2007), y recientemente reformada el 14 de agosto de 2014, la cual define en su artículo 15, los diferentes tipos de violencia a los que se exponen y pueden ser víctimas las mujeres, incluyendo con especial relevancia para este trabajo: ***la violencia psicológica, el acoso u hostigamiento, la amenaza, la violencia laboral y la institucional.***

Es importante destacar, que la mencionada Ley, determina en su artículo 34, que las mujeres víctimas de violencia tienen derecho a ser cambiadas de centro de trabajo, reordenación de su tiempo de trabajo, o la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, considerándose como justificado cuando la mujer presente alteraciones en su condición física o psicológica derivada de las violencias de género sufrida por la trabajadora y debe ser determinado por los centros de atención de salud públicos o privados.

El cuerpo normativo en cuestión, establece el acoso u hostigamiento en su artículo 40 como un delito, al igual que en el artículo 41, define lo que es amenaza contra la mujer, incluyendo al ámbito laboral y dándole sanción de prisión a quien la ejerza. De especial relevancia es la mención al delito de violencia laboral, el cual se refiere a todo acto discriminatorio en el trabajo por razón de sexo, estado civil, apariencia física, condición de madre o no, sometimientos exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar el estado de embarazo, que obstaculice o condicione el acceso, ascenso, o la estabilidad en el empleo de la mujer.

Desde este ámbito podemos afirmar inicialmente que esta Ley, ofrece un abanico protecciones para la mujer en el ámbito laboral, que materializan la posibilidad de diversas sanciones penales, por cada una de las conductas anti jurídicas allí establecidas. Aunado a ello, el artículo 87 de la Ley en mención, establece un conjunto de medidas de protección y seguridad que son de aplicación inmediata de los órganos receptores de denuncia, en especial la prevista en el numeral 5º, la cual es muy utilizada por los órganos receptores de denuncias en aquellos casos ocurridos en los centros laborales, de manera pues de justificar la separación del cargo de un

trabajador (a) prevista en el artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (excepción a la solicitud de calificación previa).

Sin embargo, es importante hacer referencia a la aplicación de esta Ley en los centros de trabajos para desvirtuar el manto del fuero laboral, y ello se contrastará con las vivencias de los delegados (as) de prevención, considerando que se presume que la patronal ha hecho un ejercicio de utilizarla como un elemento para someter algunas de las solicitudes y demandas que en materia de seguridad y salud realizan los mismos, por lo que se estima conocer sus perspectivas frente a las significaciones con ocasión a la dinámica que se plantea con relación a ella.

Esta afirmación, no pretende de modo alguno justificar las agresiones o violencias tanto verbales como físicas que pudiera materializar un delegado (a) en contra del personal femenino con cargo de dirección dentro de las empresas, o centros de trabajos.

No obstante, siendo que la presunción conlleva a determinar que la patronal ha pre constituido pruebas a partir de supuestos o presuntos ataques verbales o físicos en contra de estas, entiéndase casos positivos, a través de testigos convenientes que siempre validarán la versión patronal de dichas agresiones, se hace necesario verificar si se utilizan a los cuerpos de seguridad del Estado de forma tarifada para la detención o aprehensión, amenazas e incluso la violencia física en contra de delegados (as) de prevención, que culminan en muchos casos en renunciias forzosas de los cargos por ellos desempeñados, ante la inminente posibilidad de verse privados de libertad, y en otros casos en la solicitud de calificación de despidos, justificando la separación de los cargos de trabajos.

En tal sentido, valga decir que esta investigación está orientada a determinar si estamos en presencia de una **“Judicialización por violencia física, verbal o psicológica en contra de la mujer por delegados (as) de prevención”**.

Sin duda alguna, esta situación produce un efecto en la subjetividad, de hombres y mujeres vinculados (as) al mundo del trabajo, en cuanto a la organización

por la defensa de la salud y la vida, ya que consideran un riesgo para ellos y sus familias ser “**Delegados (as) de Prevención**”.

Con lo anteriormente indicado, se permite la apreciación de lo determinante que resulta para una organización aplicar estos aspectos recalcados en cuanto a una presunta judicialización de los delegados de prevención en ejercicio de sus funciones y atribuciones, constituyendo entonces un lente comparativo de un “deber ser”, en contraste con la realidad mostrada por los informantes lo que contribuye con el logro de los objetivos propuestos para esta investigación.

Así pues la investigadora buscará materializar con esta investigación el logro de la reflexión a partir de información de una realidad palpable que no se mide con una fórmula cuantificable sino del aporte de aquellos que la llevan en su cotidianidad.

El tema objeto de estudio en la presente investigación, estará estructurada de la siguiente manera:

I. Primer Transitar. Contempla los aspectos relativos a la contextualización de la Investigación, el propósito General y los propósitos específicos, justificación e importancia.

II. Segundo Transitar. Referentes Teóricos. Comprende los referentes teóricos y legales del fenómeno objeto de estudio.

III. Tercer Transitar. Fundamentos Metodológicos. Desarrolla los aspectos Metodológicos, relativos al paradigma, enfoque, tipo de investigación, contexto, escenario, informantes claves, técnica e instrumentos para recabar la información, así como la manera de analizar y presentar la información producto de la indagación de campo.

IV. Cuarto Transitar. En el Camino de los Hallazgos. Apartado del trabajo que establece la interpretación de la información cualitativa producto de las verbalizaciones aportadas por los informantes clave, a través de la aplicación de entrevistas semiestructuradas.

Finalmente se presentan las reflexiones y sugerencias que surgieron del estudio investigativo, para culminar con la indicación de las Referencias y todos los anexos que soportan la elaboración de dicho estudio.

PRIMER TRANSITAR

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN

El sentido o significado de toda realidad será muy diferente de acuerdo con el mundo interno personal y con la respectiva estructura en que se ubica: valores, actitudes, creencias, necesidades, intereses, ideales, temores... de cada uno”.

Miguel Martínez (2011)

De la Necesidad Investigativa

La protección a la Salud y Seguridad laboral de los trabajadores, constituye un aspecto fundamental que debe predominar en todo centro de trabajo, considerando que representa el eje primordial en la prevención de los factores de riesgos que puedan desembocar en accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

En este sentido, conforme al principio de participación y control social, en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes entidades de trabajo, de instituciones públicas o privadas, los trabajadores (as) deben elegir la figura del delegado de prevención, para ejercer la representación de todos los trabajadores (as) en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y velar por el cumplimiento de esta prevención en materia de salud y seguridad.

A nivel internacional el Convenio 155 sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT:1983), ratificado por Venezuela y la recomendación 164 de este convenio, establecen el derecho de consulta y cooperación de los trabajadores en la prevención y control de los riesgos laborales que puedan afectar su seguridad y salud, incluyendo el nombramiento de **“delegados de seguridad de los trabajadores”**. Así mismo a nivel regional, el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Secretaría General de la Comunidad Andina: 2005), que desarrolla la decisión N° 584 en esta materia, en su artículo 16, plantea la participación de los trabajadores en la

prevención de riesgos laborales, mediante la elección de representantes denominados por este instrumento andino “Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

En este contexto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 6, establece el derecho de la participación, como una herramienta fundamental de la población venezolana para canalizar y buscar alternativas en la solución de sus problemas. Visto así los trabajadores (as) como parte de ese pueblo, cuentan con herramientas para la participación en la mejora de sus condiciones de trabajo, especialmente las relativas a su Seguridad y Salud.

En el ordenamiento jurídico venezolano, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en lo adelante (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236 en fecha 26 de julio de 2005, en su artículo 5, regula de forma detallada los derechos de consulta, participación y control de los trabajadores con relación a los aspectos que afectan a la Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo como mecanismo de participación y control social de estas condiciones, la elección de delegados o delegadas de prevención, en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas y privadas. Entre las atribuciones de los delegados se encuentra, la representación colectiva de los trabajadores en el Comité de Seguridad y salud Laboral, además de la promoción de la salud, seguridad laboral y la vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para lo cual la LOPCYMAT, les otorga las facultades y garantías necesarias para el desempeño eficaz de estas atribuciones.

Ahora bien, los delegados de prevención como representante de los trabajadores, en ejercicio de sus funciones gozan de una protección especial, en el entendido que de acuerdo al artículo 44 de la LOPCYMAT:

“(…) no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa casusa

previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo”. (p 39).

En estos mismos términos, consagra la inamovilidad laboral el artículo 55 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2006), con la consideración especial que dicho fuero laboral “es irrenunciable, intransigible e indisponible y se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y autonomía en el ejercicio de sus funciones”. De igual forma, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), en lo adelante (LOTTT), consagra la Inamovilidad Laboral en el artículo 418.

De las disposiciones normativas aludidas, se extrae que el objeto de la inamovilidad del delegado de prevención, tiene una dualidad configurada con los siguientes aspectos:

- Garantizar la defensa del interés colectivo, derivado de la cualidad de representante de los trabajadores, pues se encuentra en la obligación de supervisar y denunciar las condiciones de seguridad y salud laboral presentes o ausentes en la empresa u organización.
- Garantizar la autonomía en el ejercicio de sus funciones, pues en un buen uso de dicha protección, le permite al delegado de prevención actuar sin el temor que el empleador tome represalias en su contra, y de hacerlo tener instrumentos legales para serle restituidos sus derechos legales.

Sin embargo, a pesar de este contexto normativo la realidad que se percibe en los centros de trabajos del estado Aragua es otra, considerando que los delegados (as) de prevención para cumplir con las atribuciones consagradas en la LOPCYMAT (artículos 42 y 43 LOPCYMAT/ 50 Reglamento Parcial LOPCYMAT), han tenido que enfrentar situaciones adversas creadas con ocasión a los problemas de salud y seguridad ocupacional que se plantean en sus centros de trabajos.

Una de las causas de estas situaciones, evidenciadas de la interacción que ha sostenido la autora con los trabajadores que acuden a solicitar asesorías jurídicas en el

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), han estado mediada por la intervención de los cuerpos de seguridad (CICPC, policías estatales y municipales), como entes receptores de denuncias realizadas por los empleadores, para luego convertirse en sus brazos ejecutores, por lo que se presume que se han creado en algunos casos falsos supuestos de hechos que generen una pseudo legalidad de dicha intervención, con la finalidad de vulnerar el fuero laboral que protegen a los delegados (as) de prevención.

En torno a ello, uno de los tantos mecanismos adoptados por los empleadores, se materializa en el marco de la promulgación de la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de violencia (2014), en sus siglas LOSDMVLV, lográndose encausar a la población femenina que conforma la gerencia y puestos supervisorios - medios de los diversos centros de trabajo que hacen vida en el estado Aragua, para crear supuestos de hecho tras alegaciones de ser víctimas de acoso, violencia verbal, psicológica y hasta violencia física por parte de los delegados de prevención, originando una simulación de hecho punible.

La situación anterior, ha ocasionado una inadecuada y perversa aplicación de las medidas de protección y seguridad consagradas en el artículo 90 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que a su vez ha generado un atentado a las garantías de protección de los Delegados de Prevención, quienes son inhabilitados en este sentido para continuar la defensa de los trabajadores que los han elegidos para llevar a cabo tan importante labor en materia de salud y seguridad de sus centros de trabajo, lo cual es un indicativo de la judicialización de los conflictos en materia de seguridad y salud laboral.

Por otro lado, hay acciones específicas en el marco de la institucionalización de la violencia en contra de los delegados (as) de prevención, quienes han sido víctima de amenazas contra su integridad física, moral y que en el peor de los casos desencadenan en sicariato. Aunado a ello, los mecanismos generados en el marco de las inspectorías del trabajo, en situaciones incongruentes derivadas de los procesos de

calificación de falta, interpuestos por los empleadores contra de los delegados (as) de prevención, incluida la solicitud de separación de cargo, prevista en el artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, que de forma extraña en su mayoría son otorgadas, materializando incluso vulneración de los derechos de estos trabajadores al ser separados físicamente de sus puestos de trabajos por el patrono, sin la correspondiente notificación del ente administrativo.

Desde esta perspectiva, se plantea la inquietud que existe respecto al despido y la judicialización que se ha aplicado a los delegados (as) de prevención, que en ejercicio del rol protagónico dentro de sus espacios de trabajos, terminan asumiendo las consecuencias de estar sometidos a regímenes de presentación judicial u medidas cautelares limitantes para llevar a cabo sus funciones, siendo en este sentido, no solamente con rigor histórico los débiles jurídicos, sino los desprotegidos. Hoy son objeto probablemente de una errónea interpretación de una ley, cuyos aspectos son utilizados por los representantes patronales para intimidar a los trabajadores, judicializar y disminuir las luchas en cuanto a condiciones y medio de trabajo se refiere.

Más allá de la presunta manipulación de un instrumento legal, en el ámbito de la salud y seguridad se genera una gran preocupación para quienes asumen con formación técnica y política la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora, en el sentido que cada día más se ve como va mermando la participación de los trabajadores (as) en estos asuntos, para no verse involucrado en conflictos de esta naturaleza, que pudiera culminar con su despido y más grave aún con la generación de una enfermedad ocupacional derivadas por la exposición a factores psicosociales (mobbing laboral).

Así las cosas, se puede afirmar que las diversas instituciones públicas relacionadas con la materia (INPSASEL, Ministerio Público, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, los Tribunales Laborales y Penales de la Jurisdicción), no son ajenas a esta problemática, considerando que los delegados (as)

organizadamente han hecho extensivo el planteamiento de tal aberración jurídica, que reclama de su participación.

Por lo tanto, considerando que existe una ineficacia de las sanciones prevista en el ordenamiento jurídico por despido injustificado de los delegados de prevención, en especial la establecida en el numeral 18 artículo 120 de la LOPCYMAT, se estima necesario que el ente rector en materia de salud y seguridad laboral (INPSASEL), oriente sus políticas hacia la articulación institucional, a fin de conocer los aspectos que caracterizan cada caso, depurarlos, y canalizar la defensa de los delegados (as) de protección, de quienes fueron investido por ley por un fuero especial para el cumplimiento de sus funciones. Así como también, hacer de conocimiento público estas acciones patronales, para que los trabajadores orienten con cautela la defensa de sus derechos e intereses en este ámbito de salud y seguridad laboral, y sobre todo en cuanto a riesgos por factores psicosociales se refiere.

A los efectos de develar la problemática existente, se delimitará el estudio investigativo a recabar información exhaustiva de la vivencias planteadas por los delegados de prevención del estado Aragua y de la interpretación de las mismas se generarán reflexiones que puedan encausar acciones futuras que contribuyan a transformar de alguna manera esa realidad actual poco favorecedora, tan merecedores de protección como otros trabajadores.

Configurados los límites de estudio, se plantea la siguiente interrogante en torno a la cual girará la investigación propuesta:

¿De qué manera es interpretado el fuero laboral otorgado a los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones, desde sus vivencias y significaciones?

Propósito General

Interpretar el fuero laboral de acuerdo a las vivencias y significaciones de los delegados de prevención en las organizaciones.

Propósitos Específicos

- Develar las vivencias en cuanto al fuero laboral otorgado a los delegados de prevención.
- Describir los significados en el procedimiento de Calificación de Faltas de los delegados de prevención.
- Resignificar la fundamentación teórica y legal del fuero laboral y del mobbing laboral en las organizaciones.

Justificación e importancia de la Investigación

El propósito de este estudio justifica la intención de resaltar un problema vigente de honda repercusión que afecta la defensa de los derechos de los trabajadores en el Estado Aragua, en cuanto a salud, seguridad e higiene laboral se refiere, y más allá la judicialización de los conflictos en estas áreas.

La experiencia de la autora en ejercicio como abogada, le hace inferir desmejora de los fueros laborales consagrados en beneficio o en protección de los delegados (as) de prevención por disposición de la LOPCYMAT, se ha manifestado como un problema inadvertido. Pareciera que la realidad que hoy viven los delegados (as) de prevención en el estado Aragua, tras los continuos ataques ejecutados por los patronos, conforme a las denuncias por estos trabajadores, se efectuaran con la intención quizás de retrotraer al delegado a un estado de sumisión laboral que supedite el interés por la producción y acumulación de capital sobre los aspectos relacionados con los beneficios en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los hallazgos de la presente investigación están orientados a lograr los siguientes aportes:

a) Aporte Teórico

En Venezuela, se han venido estimulando ensayos orientados a la equidad y la justicia de la igualdad de género, desde que la realidad histórica se convirtió en una necesidad sentida y reclamada en distintos espacios por la mujer venezolana y los

movimientos integradores por una legislación que responda a ello, es así y luego de muchos análisis el gobierno nacional lleva a la palestra pública la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014), como elemento novedoso orientado a erradicar la conducta de opresión y barbarie ejecutado a lo largo de la historia en contra de la mujer.

Sin embargo, los procesos propios de los sistemas que orientan su transformación generando y facilitando la adopción de mecanismos coercitivos per se sobre la presunción de culpabilidad automática en el hombre, bajo la concepción y carga histórica de perpetrador de acciones violentas en el marco de la desigual relación de género, es así como se construye una trama que pasa incluso por la simulación de hechos punibles, falsa atestación solo con el objeto de imponer relaciones genuflexas a los intereses de la patronal.

Con relación a lo anterior, la importancia teórica del estudio radica en esa exhaustiva revisión de casos y análisis profundo de los instrumentos jurídicos que regulan los supuestos de hechos planteados y contrasta la realidad sentida y vivida por los delegados de prevención, que presuntamente los coloca en situaciones donde se vulnera el debido proceso, el derecho a la defensa en procesos a todas luces írritos y de los cuales los trabajadores ante el temor de una acción penal con medida restrictiva de la libertad personal, que se convierte en instrumento contrario a los intereses de la clase trabajadora y sus voceros mandatados a través del sufragio. Esta situación, generada por las condiciones que impone el empleador permite que subsistan en una especie de concurso sobre la primacía del derecho a la libertad o el derecho a la vida como elemento fiel de una justicia que no es tal.

Así las cosas, ante la presunta manipulación de un instrumento legal (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia), se darán a conocer las implicaciones que parecen modificar el objeto inicial de su creación, y hasta distorsiona la finalidad de las medidas de protección y seguridad previstas específicamente en el artículo 87.

Por otra parte, describe criterios jurídicos serios y cónsonos a ser considerados en las Inspectorías del Trabajo del estado Aragua, con relación a la Ley Orgánica para el Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, en cuanto se refiere a la “Excepción de Calificación Previa”, establecida en su artículo 423, disposición esta con la cual se ha prolongado el término de la separación del cargo por un lapso superior a las cuarenta y ocho (48) horas, sin autorización legal correspondiente, por falta de pronunciamiento expreso.

Se estaría aportando una línea interpretativa de relevancia social, jurídica y académica que permita determinar la razón de ser del cambio de visión aplicable al fuero laboral que hoy le ha otorgado el legislador a los delegados (as) de prevención para el cumplimiento de sus funciones, sin perder nunca de vista valores como la justicia y la equidad, considerando las contradicciones e inoperancias concretas surgidas.

b) Aporte práctico

Es claro el efecto que estas acciones producen en el imaginario de la masa trabajadora, en general al observar que una conducta presuntamente distante de la legalidad logra vulnerar a los delegados de prevención mandatados para defender a los trabajadores y trabajadoras; aun a pesar del fuero legal del que están impuestos, motivo por el cual el resto de los trabajadores tiende a retraerse a posiciones menos contradictorias a los intereses del patrono creando el caldo de cultivo necesario para mantener las desiguales relaciones obrero patronales que benefician en todo caso los procesos de acumulación de capital dando una aparente simulación de avance en la clase obrera. De tal manera pues, que el desarrollo de la presente investigación pretende generar reflexiones e información que trascienda a la clase trabajadora, en especial a los delegados de prevención, a fin que comprenda que este problema representa una lucha histórica de clases.

De igual modo, al hacer del conocimiento público los casos evaluados, existe la posibilidad de orientar las actuaciones de los entes públicos involucrados a través

de la conformación de mesas técnicas de trabajo, e incluso materializar la defensa de los derechos de los delegados de prevención, dejando constancia de los hechos que atentan contra el pleno ejercicio de las facultades y atribuciones que conforme al ordenamiento jurídico le fueron otorgadas a estas personas.

c) Importancia metodológica

La investigación científica y la ciencia se vinculan con la necesidad del hombre de responder interrogantes, el modo de acercarse a la misma depende de la visión del mundo del investigador, de su configuración cultural, del momento histórico y de los paradigmas vigentes.

En este sentido, el tema seleccionado y las reflexiones surjan, producto de la aplicación de método de investigación hermenéutico, novedoso en tiempos de cambio y particularmente en la maestría en Administración mención Relaciones Laborales, guarda una importancia significativa en el marco de la salud y seguridad de los trabajadores (as); en el entendido que a través de esta investigación, planteada por la necesidad de responder a un fenómeno que podría estar afectando los derechos e intereses de los trabajadores (as), se estaría consolidando un aporte significativo para otras investigaciones, a través de las cuales se establezca la ampliación del marco normativo en cuanto al cumplimiento de las garantías proteccionistas otorgadas a los delegados de prevención.

d) Importancia legal.

Las interpretaciones originadas en el presente estudio, permitirán a nivel de las instancias administrativas y judiciales, comprender este fenómeno tan complejo, sobre el cual recaen decisiones trascendentes desde el punto de vista de la relación jurídica laboral de los delegados de prevención. Asimismo, determinar acciones correctivas y preventivas para el cumplimiento idóneo de las funciones y atribuciones de los delegados de prevención.

Matriz de Categorías Previas

La categorización como proceso de validación del conocimiento en la investigación cualitativa es determinante en los resultados de la investigación dado que es el investigador quien le otorga significado, y por lo tanto uno de los elementos básicos a tener en cuenta es la elaboración y distinción de tópicos a partir de los que se recoge y organiza la información. Para ello distinguiremos entre categorías, que denotan un tópico en sí mismo, y las subcategorías, que detallan dicho tópico en microaspectos. Estas categorías y subcategorías pueden ser apriorísticas, es decir, construidas antes del proceso recopilatorio de la información, o emergentes, que surgen desde el levantamiento de referenciales significativos a partir de la propia indagación, lo que se relaciona con la distinción que establece Elliot cuando diferencia entre “conceptos objetivadores” y “conceptos sensibilizadores”, en donde las categorías apriorísticas corresponderían a los primeros y las categorías emergentes a los segundos (Elliot, 1990).

En una investigación en ciencias sociales el objeto de estudio son los sujetos. La especificidad del foco de la investigación está dada por el problema concreto que se quiere investigar. Desde este punto de vista, la investigación cualitativa siempre tiene un carácter fenomenológico que expresa la relación dialéctica que surge en la relación intersubjetiva entre las personas que conforman la unidad de estudio (Ruiz Olabuénaga, 1996). Es en este sentido esencial que la distinción previa de cuáles son los tópicos centrales que focalizan la investigación puede resultar de ayuda fundamental, ya sea se utilicen entrevistas, observaciones etnográficas, grupos de discusión, historias de vida, análisis textuales de carácter semiótico, investigación-acción u otro tipo de métodos cualitativos.

A continuación se expresa de acuerdo a los propósitos de la investigación las categorías y subcategorías que guiarán la recolección de información en la presente investigación:

Cuadro 1. Matriz de Categorías Previas de la Investigación

Propósito General de la Investigación Interpretar el fuero laboral de acuerdo a las vivencias y significaciones de los delegados de prevención en las organizaciones.			
Propósitos Específicos	Categorías Previas	Sub-Categorías	Unidad de Análisis
-Develar las vivencias en cuanto al fuero laboral otorgado a los delegados de prevención.	Fuero Laboral	-Inamovilidad Laboral. -Prohibición de despido, traslado o modificación de condiciones laborales. -Procedimiento de Calificación previa. -Indemnización. -Licencia remunerada. -Protección especial.	- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en lo adelante (LOPCYMAT), G.O No. 38.236 de fecha 26/07/ 2005. - Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), G.O6.076, de fecha 7/5/2012.

-Describir los significados en el procedimiento de Calificación de Faltas de los delegados de prevención.	Procedimiento Calificación Previa	-Causa justificada de despido. -Procedimiento administrativo. -Autorización de Despido. - Despido. -Respeto de derechos laborales. -Respeto del Debido proceso.	- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en lo adelante (LOPCYMAT), G.O No. 38.236 de fecha 26/07/ 2005. - Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), G.O6.076, de fecha 7/5/2012.
---	--	--	--

SEGUNDO TRANSITAR

REFERENTES TEÓRICOS

“El estudio de tus errores no te revelará el secreto del éxito, pero el estudio de la abnegación y el esfuerzo sí lo hará”.

Bernard Holdane

Esta fase del proyecto consiste en recopilar y analizar la información y conocimiento hasta ahora existente en torno a la situación o fenómeno que se está estudiado, en palabras de Martínez, M. (2011: p.77), no se trata propiamente de un “Marco Teórico”, es meramente “referencial”, solo tiene por finalidad exponer lo que se ha hecho hasta el momento para esclarecer el fenómeno objeto de investigación, por lo tanto se mostrará las principales investigaciones del área, autores, enfoques, métodos empleados, conclusiones e interpretaciones teóricas a que han llegado, así como otros elementos de importancia que aporten a la investigación del “Fuero Laboral desde las vivencias y significados de los delegados de prevención en las organizaciones del Estado Aragua”.

Estudios previos

Variados son los estudios que se han dedicado a investigar con cierta minuciosidad el mobbing en el campo del Derecho del Trabajo, es decir, como un problema de naturaleza laboral que enrarece las relaciones jurídicas laborales.

En Venezuela, no existe una legislación u ordenación sistemática, coherente y clara respecto al tratamiento jurídico del psicoterror, acoso moral o institucional, estrés laboral o simplemente mobbing. No obstante, pueden extraerse algunas disposiciones jurídicas del texto constitucional (1999), de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, del Código Penal Venezolano y de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014), ley

última que aunque no subsume la integralidad del mobbing, sí subsume aspectos tales como el acoso sexual, violencia física, violencia psicológica, entre otros.

Yanes Douglas (2013), en su artículo “¿Cómo saber si estoy siendo acosado en el trabajo?”, ha realizado un análisis amplio de la criminalización de las situaciones de violencia en el lugar de trabajo (acoso laboral o acoso sexual), afirmando que no constituyen ésta una forma efectiva y eficiente de atacar la problemática, debido a que, en algunos casos se prestan a denuncias infundadas o a prácticas extorsivas que no tienen nada que ver con el espíritu y propósito del legislador. Ha considerado, que queda plenamente comprobado que el acoso Laboral en Venezuela es una conducta no permitida y severamente sancionada de distintas maneras, en diversas leyes que regulan aspectos de índole laboral.

Alvares B, Pedro (2013), en su estudio denominado “Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas”, ofrece un análisis de los riesgos psicosociales desde una perspectiva legal y sus implicaciones para el empleador o patrono luego del reconocimiento como enfermedad ocupacional por parte del Inpsasel. Realizó una investigación cualitativa, clasificándose el estudio como una investigación documental, no experimental. El diseño de investigación fue documental explicativo. Las unidades de análisis para el desarrollo de los tópicos investigados fueron las leyes y normas que rigen la materia de salud y seguridad laboral en nuestro país: LOPCYMAT (2005); Reglamento de la LOPCYMAT (2007); la norma técnicas de INPSASEL NT- 02-2008; las Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia (2008, 2005, 2004, 2003, 2000); la Ley Orgánica del Trabajo (1997); el Código Civil (1982) y el Código Penal (2005) y los diferentes estudios e investigaciones desarrollados por instituciones e investigadores de prestigio internacional y nacional en materia de riesgos psicosociales. Se concluye, en primer lugar, que la responsabilidad legal de prevención de los riesgos psicosociales, recae sobre los mandos superiores: Gerentes, Ejecutivos, que actúan a nombre y por

la empresa y finalmente se hace necesaria una adecuada comprensión de los riesgos psicosociales y sus factores para una prevención efectiva.

Teoría referencial vinculada al tema

El Fuero Laboral: Inamovilidad laboral de los delegados de prevención.

En nuestro derecho interno la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat, 2005), en su artículo 5, regula de forma detallada los derechos de consulta, participación y control de los trabajadores en relación con los aspectos que afectan a la Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo como mecanismo de participación y control social de estas condiciones, la elección democrática de Delegados o Delegadas de Prevención, en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas y privadas. Entre las atribuciones de estos Delegados o Delegadas de Prevención se encuentra, la representación colectiva de los trabajadores o trabajadoras ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, además de la promoción de la Salud y Seguridad Laboral y la vigilancia de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En este sentido, la Lopcymat (2005), a fin de proteger los derechos de los Delegados y Delegadas de Prevención en el ejercicio de sus atribuciones, les otorga la Inamovilidad Laboral, es decir, éstos gozan de fuero especial, el cual garantiza a los Delegados y Delegadas de Prevención, motivado a su condición de representante de los trabajadores y trabajadoras para no ser despedidos, desmejorados, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa. Se trata del reconocimiento de un derecho a la estabilidad laboral de aquellos trabajadores y trabajadoras, que dentro o fuera del centro de trabajo, desempeñan la representación de sus compañeros.

Según Osorio (2000), la inamovilidad “consiste en el derecho de los trabajadores de empresa o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo que causas especiales lo justifiquen” (pp.501).

La Lopcymat en su artículo 44 establece lo referente a la protección y garantías del Delegado o Delegada de Prevención, en los términos siguientes:

De la protección y garantías del delegado o delegada de prevención.

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

A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará a los empleadores o empleadoras interesados el propósito de los trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención. La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación. La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo. (pp 7).

Una vez electos los Delegados y Delegadas de Prevención y hasta tres (3) meses después de vencidos los dos (2) años que debe durar en sus funciones (en el supuesto que no sean reelectos), quedan investidos de la inamovilidad especial establecida en el artículo 44 de la LOPCYMAT, por tanto no podrán ser despedidos, trasladados y desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa, causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo y siguiendo el procedimiento indicado en el artículo 422 y 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, en concordancia con lo previsto en el artículo 120 de la Lopcymat, la violación de esta inamovilidad laboral, acarrea sanciones para el empleador con multas de setenta y seis (76) unidades a cien (100) unidades tributarias por el número de trabajadores y

trabajadoras del centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, que representa el Delegado o Delegada de Prevención.

El Delegado o Delegada de Prevención tiene derecho a recibir del empleador, los medios y la formación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual forma debe recibir formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación siempre que sea posible, deberá ser impartida dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, el trabajador o trabajadora tendrá derecho la semana siguiente a tantos días como horas libres haya recibido la formación, estos días u horas serán igualmente cancelados por el patrono o patrona.

El tiempo utilizado por los Delegados o Delegadas de Prevención para el ejercicio de sus funciones, así como para la formación en materia de Salud y Seguridad Laboral, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. La negativa del patrono o patrona de otorgar licencia remunerada a los Delegados o Delegadas de Prevención, está tipificada como falta grave en el artículo 119, numeral 4, de la Lopcymat, y es sancionada con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias por trabajador expuesto.

En consonancia con lo dispuesto en la Lopcymat, el artículo 55 de su reglamento parcial, ratifica lo establecido respecto a la inamovilidad laboral de los delegados (as) de prevención.

El Mobbing o el Acoso Laboral

Definir el mobbing no ha sido fácil, puesto que la mayoría de quienes lo han estudiado hasta el presente han llegado a un conjunto de conclusiones que circunscriben esta situación de acoso únicamente al plano psicológico, ya que si consideraran que solo se tratase de acciones físicas que potencialmente puedan ser

ejercidas por parte del patrono en contra del trabajador (a), se estaría hablando de otra cosa, tal como lo sería una conducta subsumible en la tipología criminal; en otras palabras, no se relacionaría con el mobbing la conducta de este patrono o empleador sino más bien como una conducta criminal sancionable por esta esfera del Derecho.

Con relación a ello, no podemos olvidar que en el Derecho Sustantivo laboral están reguladas conductas que sin caer en el campo penal, están formadas e integradas por conductas que tienen una materialización en hechos sin que esta conducta asumida por el patrono o empleador se considere criminal, o mejor dicho no requiera de sanciones previstas en esa parcela del Derecho. En el caso venezolano, el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, plantea como causas justificadas de despido, las llamadas “*Vías de hecho*”, que no son otra cosa que conductas objetivas materializadas por el patrono, que dan lugar a que el trabajador pueda retirarse de manera justificada. Verbigracia, la situación en la cual el patrono amenace a un instrumento contundente sin causarle el daño físico no sería una conducta criminal pero si una vía de hecho.

Señala Heinz Leymann, citado por González (2006), que el mobbing, representa:

El fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente- al menos una vez por semana- y durante tiempo prolongado-más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el trabajo. (pp 22).

De esta definición se pueden extraer los siguientes elementos:

- ✓ Es una situación excepcional, ocurre raramente, no se materializa en todas las empresas ni en todos los trabajadores (as).

- ✓ La persona o grupo de personas deben obligatoriamente ejercer violencia psicológica sobre la víctima, ya que de no ser así pasa a ser considerado otro tipo de violencia, sexual o física.
- ✓ La violencia psicológica debe ser sistemática y recurrente, la víctima debe ser acosada por lo menos una vez a la semana por un periodo no menor a seis meses.
- ✓ Con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, el victimario trata de lograr a toda costa aislar a su víctima, y para ello trata de destruir su reputación, menosprecia su trabajo, etc.
- ✓ Lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Por otra parte, refirió que Duque citado por González (2006:24), establece que “el acoso moral o psicológico en el trabajo encaja perfectamente entre los términos en los que podemos definir el conflicto si indicamos que entendido con precisó ‘dos personas o una persona y un grupo están en conflicto cuando al menos una de las partes experimenta frustración ante la obstrucción o irritación causada por la otra parte’”.

Esta definición implica que el conflicto es una experiencia subjetiva independiente de que tenga una base objetiva o no, y que al mismo tiempo es un evento intrapersonal y social, ya que se encuentra mezclada a él, tanto las percepciones y vivencias de los afectados, como las interacciones sociales que las producen.

En este sentido, se observa como Duque, considera el mobbing como un conflicto que se presenta entre dos personas y un grupo de personas y que afecta las interacciones sociales entre estos individuos. El mobbing, es un conflicto en sí mismo, ya que uno de los involucrados se va a ver afectado negativamente por las actuaciones de la otra parte, y siempre va haber un problema dentro de las relaciones laborales de la empresa.

Asimismo, Kepa citado por el mismo autor González (2006), en su Informe Acción Sindical y preventiva contra los Riesgos psicosociales, nos indica que el “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de unas o más personas con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío”. (pp 24).

Este autor hace referencia a los siguientes aspectos del mobbing:

- ✓ Es una forma característica del estrés laboral.
- ✓ Tiene su origen en las actuaciones de los superiores, con una serie de repercusiones, porque pueden aumentar la escala del conflicto, bien si: a) existe negación del problema, b) tiene una participación activa negativa del mismo.
- ✓ Es un conflicto asimétrico, puede ser el empleador (bossing) o trabajadores con más nivel, estatus o poder que el agredido, aunque no siempre.

Fases del Mobbing Laboral

González (2006: 30) señala que Leymann, ha desarrollado cuatro fases que se dan habitualmente en estos procesos:

- Fase del Conflicto.

Es normal que aparezcan conflictos interpersonales en cualquier empresa como consecuencia de la existencia de grupos y personas que frecuentemente tienen intereses y objetivos distintos e incluso contrapuestos. Debido a esto surgen problemas puntuales, roces choques. Según este autor, el acoso grupal debe entenderse como un conflicto desproporcionado, ya que evoluciona después de un determinado tiempo, ya sea de forma rápida, después de semana o meses. Cuando estos conflictos puntuales comienzan a estigmatizarse producen un punto de inflexión en unas relaciones que hasta ese momento podrían considerarse como satisfactorias o neutras, siendo el punto de partida de una escalada de enfrentamientos.

- Fase del Mobbing o Estigmatización

En esta fase el acosador pone en práctica toda la estrategia de hostigamiento en su víctima, utilizando para ello, sistemáticamente y durante tiempo prolongado, una serie de comportamientos perversos.

En contrario, la víctima no puede creer lo que está sucediendo y puede llegar incluso a negar la evidencia ante la pasividad, la negación o la evitación del fenómeno por el resto del grupo al que pertenece la víctima trasciende a dirección de la empresa. Fase de intervención de la empresa.

Lo que en principio era un conflicto conocido básicamente por los miembros del grupo al que pertenece. Dos pueden ser las formas de actuación para solucionar el conflicto, en el departamento de recursos humanos o en la dirección de personal.

-Solución positiva del conflicto. En minoría de casos la dirección de la empresa, tras tener conocimiento del problema, realiza una investigación exhaustiva del mismo y decide que el trabajador o el acosador sea cambiado de puesto de trabajo, descubre la estrategia de hostigamiento y articula los mecanismos preventivos para que no se vuelva a producir, sancionando en su caso al hostigador.

-Solución negativa del conflicto. Normalmente y sin tener conocimiento exhaustivo del caso debido a su nula o escasa investigación, la dirección suele ver a la víctima como el problema a combatir, reparando en sus características individuales tergiversadas y manipuladas, sin reparar en que el origen del mismo está en otra parte. De esta manera la dirección viene a sumarse al entorno que acosa activa o pasivamente a la víctima.

-Fase de marginación o exclusión de la vida laboral. Esta última fase suele desembocar en el abandono de la víctima de su puesto de trabajo, muy probablemente tras haber pasado por largas temporadas de baja. Los trabajadores de las administraciones públicas suelen pedir cambios de puestos de trabajo que en pocas ocasiones se materializan, mientras que en la privada parte de las víctimas deciden

aguantar estoicamente en su puesto de trabajo y atraviesan un calvario que tiene consecuencias muy negativas para su salud. Unos y otros sufren un agravamiento del problema, tanto dentro como fuera de la empresa.

En los casos más extremos los trabajadores acosados pueden llegar al suicidio.

El acoso laboral en la legislación venezolana

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La CRBV (1999) persigue garantizar la integridad personal, como incolumidad personal, es decir, que no se sufra daño o deterioro. Por ello, el concepto de incolumidad personal es un concepto complejo, y de ahí que el derecho constitucional lo comprenda en una pluralidad de derechos.

En primer término, el derecho a la integridad física, es decir, el derecho a no ser privado de ningún miembro u órgano corporal. En segundo lugar, el derecho a la salud física y mental, el derecho de la persona a no ser sometida a enfermedades que eliminen la salud. En tercer lugar, el derecho al bienestar corporal y psíquico, es decir, el derecho de la persona a que no se le hagan padecer sensaciones de dolor o sufrimiento.

El reconocimiento del daño causado por el acoso laboral, vulnera el artículo 20 de la CRBV (1999) al establecer que toda persona tiene el derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad. Por otro lado, el artículo 46 señala el derecho que tiene toda persona a que se le respete su integridad física, psíquica y moral. De igual manera, en el artículo 60 de la Constitución se garantiza el derecho al honor. Aunado a ellos, dentro de los derechos sociales y de las familias que agrupa la CRBV, tenemos el numeral 5 del artículo 89 que establece la prohibición de no sufrir discriminaciones.

A la suma de éstos, los riesgos psicosociales vulneran el artículo 87 establece que Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones

de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. Por último, los riesgos psicosociales vulneran el derecho fundamental a la salud establecido en el artículo 83.

-Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012)

Los riesgos psicosociales en el trabajo estarían atentando en contra de los derechos reconocidos en el artículo 26 de la LOTT (2012), donde el Estado debe actuar amparando la dignidad del trabajador de conformidad con el artículo 20, prohibiendo toda discriminación en el trabajo fundadas en sexo, estado civil, edad, raza, filiación política, credo religioso y condición social.

Aunado a ello, le acompañan los siguientes mandatos del mismo texto legal: a) Artículo 30, derecho que tiene el trabajador a que no se le impida el ejercicio de su trabajo; y, b) Artículo 156, señala las condiciones que debe prestar el trabajador en su puesto de trabajo; permitiéndole su desarrollo físico y psíquico, y disfrutar de un ambiente en condiciones satisfactorias.

El artículo 164 de la LOTT, señala lo siguiente:

Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose, como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida de forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes, o un trabajador o trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. (pp 135). En este mismo sentido, se hizo referencia a las acciones contra el acoso laboral o sexual, en el artículo 166, el cual es del tenor siguiente:

El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que

formule el trabajador o la trabajadora que sido objeto de acoso laboral o sexual. (pp 135).

-Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005)

La Lopcymat (2005), establece en el artículo 61 la obligación que tienen los empleadores de elaborar una política de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, el empleador debe establecer una planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial como lo establece el artículo 62. Así mismo, el empleador dentro del deber general de prevención debe establecer las evaluaciones de riesgos que servirán de base para la implantación de las acciones preventivas necesarias para un adecuado control y mitigación de los riesgos en general incluyendo los factores de riesgo psicosocial (acosos laboral).

El artículo 69 de la Lopcymat, señala la definición de accidente de trabajo y establece varios supuestos que encuadran en tal figura. Es de resaltar, no obstante, el numeral 1 del artículo al considera accidente de trabajo como la lesión causada a consecuencia del riesgos psicosociales, sufridos con motivo u ocasión de trabajo. Como puede observarse es una definición amplia, que agrupa cualquier estado que afecte al trabajador, tanto físico, mental y social. Aunado a ello, el artículo 70 incluye los factores de riesgo psicosocial como causante de los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo.

En este sentido el acoso laboral, se debe encuadrar en las materias señaladas en la Ley, imponiendo la necesidad de establecer las medidas preventivas, con el fin de evitar factores de riesgos en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud psíquica de las personas. La ley no impone que los factores de riesgos psicosocial se materialicen en una alteración de la salud, sino que basta la posibilidad de que ello pueda ocurrir como consecuencia de la exposición de los trabajadores a algún factor de riesgo presente en el lugar de trabajo.

El artículo 59, garantiza el derecho de los trabajadores a desarrollar sus tareas laborales en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el libre ejercicio de sus facultades tanto físicas como mentales, avalando las condiciones de seguridad, salud y bienestar.

Asimismo, señala la obligación del empresario de adoptar las medidas necesarias para que a los trabajadores se les garanticen las condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. En otras palabras, tienen el deber de prevenir las lesiones de cualquier tipo provenientes de factores psicosociales y el daño a los trabajadores.

La obligación general de protección y prevención de los factores de riesgo psicosocial establecida en la Lopcymat (2005) es lo suficientemente amplia y flexible que obliga al empleador a establecer un plan de prevención integral que garantice la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial en la organización del trabajo.

-El acoso laboral en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014)

De acuerdo a la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, existen 19 tipos de violencia, todos estos estipulados en el artículo 15 de dicho instrumento legal, de los cuales 5 tipos pueden ser asociadas o están eventualmente presentes en una relación de trabajo, a saber: violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza, acoso sexual y violencia laboral.

Cada uno de los tipos de violencia antes mencionados, están definidos en el artículo 15, de la siguiente manera:

-Violencia psicológica: Es toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres

víctimas de violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio.

-Acoso u hostigamiento: Es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

-Amenaza: Es el anuncio verbal o con actos de la ejecución de un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial con el fin de intimidar a la mujer, tanto en el contexto doméstico como fuera de él.

-Acoso sexual: Es la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación.

-Violencia laboral: Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

De acuerdo con la exposición de motivos de la Ley, se asume como paradigma conceptual que la violencia en contra de la mujer constituye un grave problema de salud pública y de violación sistemática de sus derechos humanos, y

adicionalmente, pretende dar cumplimiento al mandato constitucional de garantizar, por parte del Estado, el goce y ejercicio irrenunciable e interdependiente de los derechos humanos de las mujeres, así como su derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad, sin ningún tipo de limitaciones.

Como resulta evidente, esta ley especial supera la concepción doméstica de la violencia de género e incorpora una visión más amplia que la establecida en la Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia, es por ello que regula tipos de violencia específicos y propios del ambiente de trabajo, como lo es la violencia laboral, para sancionar prácticas lesivas del derecho de la mujer a acceder, ascender y mantenerse en el empleo, así como, para preservar su derecho a igual salario por igual trabajo.

En cuanto a las sanciones que impone (prisión y multa) podemos observar en el siguiente cuadro que las mismas varían dependiendo del tipo de delito:

Cuadro 2. Sanciones establecidas en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia

Delito	Sanción
<i>Violencia Psicológica (Art. 39)</i> Quien mediante tratos humillantes y vejatorios, ofensas, aislamiento, vigilancia permanente, comparaciones destructivas o amenazas genéricas constantes, atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer	Será sancionado con prisión de seis (6) a dieciocho (18) meses.
<i>Acoso u Hostigamiento (Art. 30)</i> La persona que mediante comportamientos, expresiones verbales o escritas, o mensajes electrónicos ejecute actos de intimidación, chantaje, acoso u hostigamiento que atenten contra la estabilidad emocional, laboral, económica, familiar o educativa de la mujer	Será sancionado con prisión de ocho (8) a veinte (20) meses.
<i>Amenaza (Art. 31)</i> La persona que mediante expresiones verbales, escritos o	Será sancionado con prisión de diez (10) a veintidós (22) meses.

mensajes electrónicos amenace a una mujer con causarle un daño grave y probable de carácter físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial	
Acoso Sexual (Art. 48) El que solicitare a una mujer un acto o comportamiento de contenido sexual para sí o para un tercero o procurare un acercamiento sexual no deseado, prevaleándose de una situación de superioridad laboral o docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, con la amenaza de causarle un daño relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación	Será sancionado con prisión de uno (1) a tres (3) años.
Violencia Laboral (Art. 49) La persona que mediante el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres	Será sancionado o sancionada con multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.), según la gravedad del hecho. Si se trata de una política de empleo de una institución pública o empresa del Estado, la sanción se impondrá a la máxima autoridad de la misma. En el supuesto de empresas privadas, franquicias o empresas transnacionales, la sanción se impondrá a quien ejerza la máxima representación en el país. La misma sanción se aplicará cuando mediante prácticas administrativas, engañosas o fraudulentas se afecte el derecho al salario legal y justo de la trabajadora o el derecho a igual salario por igual trabajo.

De las Medidas de Protección y Seguridad previstas en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El artículo 87 de la ley en cuestión, señala un conjunto de medidas que son de naturaleza preventiva para “(...) proteger a la mujer agredida en su integridad física, psicológica, sexual y patrimonial, **y de toda acción que viola o amenaza a los**

derechos contemplados en esta Ley, evitando así nuevos actos de violencia y serán de aplicación inmediata por los órganos receptores de denuncias (...)”.

Estas son:

1. Referir a las mujeres agredidas que así lo requieran, a los centros especializados para que reciban la respectiva orientación y atención.
2. Tramitar el ingreso de las mujeres víctimas de violencia, así como de sus hijos que requieran protección a las casas de abrigo de que trata el artículo 32 de la misma ley. (...).
3. Ordenar la salida del presunto agresor de la residencia común, independientemente de su titularidad, si la convivencia implica un riesgo para la seguridad integral: física, psíquica, patrimonial o la libertad sexual de la mujer, impidiéndole que retire los enseres de uso de la familia, autorizándolo a llevar sólo sus efectos personales, instrumentos y herramientas de trabajo. (...).
4. Reintegrar al domicilio a las mujeres víctimas de violencia disponiendo la salida simultánea del agresor, cuando se trate de una vivienda común. (...).
5. *Prohibir o restringir al presunto agresor el acercamiento a la mujer agredida; en consecuencia, imponer al presunto agresor la prohibición de acercarse al lugar de trabajo, estudio y residencia de la mujer agredida.*
6. *Prohibir que el presunto agresor, por sí mismo o de terceras personas, realice actos de persecución, intimidación o de acoso a la mujer agredida o algún integrante de su familia.*
7. Solicitar al órgano jurisdiccional competente la medida de arresto transitorio.
8. Ordenar el apostamiento policial en el sitio de la residencia de la mujer agredida por el tiempo que se considere conveniente.
9. Retener las armas blancas o de fuego y el permiso de porte, independientemente de la profesión u oficio del presunto agresor, procediendo a la remisión inmediata al órgano competente para la práctica de las experticias que correspondan.
10. Solicitar al órgano con competencia en la materia de otorgamiento de porte de armas la suspensión del permiso de porte cuando exista una amenaza para la integridad de la víctima.

11. Imponer al presunto agresor la obligación de proporcionar a la mujer víctima de violencia el sustento necesario para garantizar su subsistencia, en caso de que ésta no disponga de medios económicos para ello y exista una relación de dependencia con el agresor (...).
12. Solicitar ante el Juez o la jueza competente la suspensión del régimen de visita al presunto agresor a la residencia donde la mujer víctima esté albergada junto con sus hijos o hijas.
13. *Cualquier otra medida necesaria para la protección de todos los derechos de las mujeres víctimas de violencia y cualquiera de los integrantes de la familia.*

Las medidas de protección resaltadas, son las más utilizadas por los entes receptores de denuncias cuando conocen los casos de acoso laboral, en los cuales principalmente las víctimas pudieran ser las mujeres que ejercen cargos jerárquicos en representación de los patronos en los centros de trabajos.

Por otra parte, existe una tutela administrativa que se materializa a través del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración. Concretamente en la materia de los riesgos psicosociales a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (Inpsasel) (Numeral 7 Art.18, LOPCYMAT, 2005).

El estudio de dicha potestad requiere en primer lugar determinar aquellas conductas que en lo concerniente a los riesgos psicosociales pueden ser constitutivas de un ilícito administrativo, ya que una vez materializado el mismo se ponen en marcha los cauces procedimentales y las actuaciones correspondientes con el fin de sancionar el mismo.

La tipificación de los riesgos psicosociales como un ilícito administrativo requiere de una diferenciación entre los mismos. A estos efectos hemos de decir que el punto de partida será aquellos riesgos que como tales tienen ese carácter ilícito, acoso laboral en el trabajo y por otro lado, aquellos otros que, si bien no tienen en si mismo ese carácter, puedan derivar de un incumplimiento del empleador principalmente en materia de prevención de riesgos laborales y que es en este punto donde encontrarán aspectos conexos y en ocasiones coincidentes con el acoso laboral

como riesgo psicosocial. Evidentemente el estrés laboral o el síndrome de burnout no son conductas ilícitas en si mismas que constituyan un incumplimiento por parte del empleador, sino que es un incumplimiento de éste en materia de prevención de riesgos laborales, el que puede conducir al trabajador a verse afectado de alguno de los estados señalados.

Se debe comenzar entonces, con la delimitación del acoso laboral como ilícito administrativo ya que ello permitirá enlazar con los otros supuestos planteados. El proceso de **acoso laboral** se expresa como una manifestación conductual permanente, de carácter muy sutil y deliberado, que involucra hostilidad, persecución, trato injusto y vejatorio, dobles mensajes, que al final atentan contra la dignidad e integridad mental y física del trabajador. Podemos de esta manera acercarnos a lo que son las reales consecuencias de quien es víctima del acoso psicológico en el campo laboral.

Por lo general los síntomas son variables y van desde enfermedades psicosomáticas, estrés, depresión, inclusive el extremo de dificultades emocionales con carácter permanente hasta el suicidio de la víctima (Verratti, 2008).

El artículo 164 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, define prohíbe y define el Acoso Laboral en los siguientes términos:

Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajos públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores o trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en *la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.*

Asimismo, el acoso laboral está claramente establecido en la LOPCYMAT (2005); el numeral 5 del Artículo 56 consagra el deber del empleador de:

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.

El acoso laboral como riesgo pluriofensivo va más allá de ser un simple ataque a la dignidad del trabajador; por lo tanto, su tipificación como infracción grave se debe a que el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre supone un riesgo grave para integridad física o la salud de los trabajadores afectados. La concurrencia de circunstancias especiales puede determinar la consideración de conductas de esta índole como infracciones muy graves como la ubicación de trabajadores en puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, siempre que de ello derive un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad del trabajador.

Ciertamente la consideración de estas conductas del empleador que supongan una materialización de los riesgos psicosociales como infracción muy grave, requieren la concurrencia de unas circunstancias de extrema gravedad al exigirse que el riesgo sea grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. Hecho que no está alejado de la realidad ya que se ha puesto de manifiesto la existencia del mismo en aquellos casos extremos en los que el acoso, el estrés, la fatiga, la ansiedad, etc., han conducido al afectado a extremos tales como el suicidio o a dolencias que acabaron con su vida.

Especial mención debe hacerse para el caso de que la víctima de acoso laboral sea una mujer. La Ley Orgánica sobre los Derechos de la Mujer a Vida Libre de Violencia (2007) consagra la protección de ella y establece sanciones administrativas para la máxima representación de la empresa privada en el país y en caso de un ente público la sanción recae sobre la máxima autoridad del mismo. Esta sanción administrativa contempla multa que oscilan entre cien (100 UT) y mil unidades tributarias (1000 UT).

En cuanto a los otros riesgos psicosociales (Estrés, Burnout, Fatiga), el legislador exige que la actividad preventiva se integre en el sistema general de la empresa y en las decisiones de sus diferentes niveles jerárquicos, para lo que establece la obligación de elaborar un Plan de Prevención (Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, Inpsasel, Norma Técnica 01-2008) que delimite obligaciones y responsabilidades de los mismos. El incumplimiento a esta actividad preventiva está tipificado como violación leve y sanciona al empleador con multa de hasta veinticinco (25) unidades tributarias por cada trabajador expuesto.

Sin embargo, La LOPCYMAT (2005) en el Título VIII De las Responsabilidades Sanciones en el numeral 19, artículo 119 tipifica como Infracción Grave la evaluación de riesgos que no incluya los Riesgos Psicosociales y sanciona al empleador o empleador con multa de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias por cada trabajador expuesto.

Para ello, es imprescindible conocer y evaluar la naturaleza del trabajo y de todos los elementos que influyen en el mismo - técnicos, organizativos, económicos, sociales, disergonómicos, psicosociales, entre otros. En resumen, la responsabilidad administrativa del empleador atiende al incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención y no a la intencionalidad o negligencia de su actuar, que es omisiva y no dolosa.

No es requisito de imputabilidad en la sanción administrativa la existencia de resultado dañoso, a veces no hace falta siquiera que se cree una situación de riesgo

más o menos perceptible. Se sanciona la infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales y no los resultados del incumplimiento, éstos darán lugar a que aflore la posible responsabilidad civil y penal en cuanto al sujeto que ha causado el daño, o ha puesto en peligro grave la vida del que trabaja o presta un servicio.

TERCER TRANSITAR

FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

*Si supiese qué es lo que estoy haciendo,
no le llamaría investigación, ¿verdad?.*
Albert Einstein

Este segmento explica los supuestos epistemológicos que guían la investigación, de manera interpretativa desde el contexto de la postmodernidad, que conlleva a desafiar lo común por lo filosófico desde el propio “Ser”, dando lugar a nuevos esquemas que emergen de una realidad social. En tal sentido, se aproxima al conocimiento a través de técnicas de recolección y análisis de información que permiten comprender la vigencia del fuero laboral otorgado a los delegados de prevención, conforme al artículo 44 de la LOPCYMAT, en el ejercicio de sus de sus funciones, respecto al accionar de la patronal como su contradictor histórico. En virtud ello, se explica el paradigma, enfoque, tipo de investigación, contexto, escenario, informantes claves, técnica e instrumentos para recabar la información, así como la manera de analizar y presentar la información producto de la indagación de campo.

Parafraseando a Hargreaves, citado por Sandin (2006:70), la postmodernidad, supone sustitución de paradigmas en cuanto a la forma en la que se conciben las cosas, no se hace ciencia exacta, de tal manera que se amplían horizontes de conocimientos en función de ciertos parámetros y nociones para abordar la dinámica en que se desenvuelven los seres humanos. Va más allá de los sentidos ya que trasciende las barreras y rompe con todos los estándares comúnmente aceptados, para dar a conocer que existe otra corriente de pensamiento que va desde un profundo sentir humanista con la que también se puede crear y desarrollar teorías desde otra perspectiva social, viene dada intrínsecamente a la conciencia y al razonamiento humano para con el entendimiento de su propio entorno.

Dentro de este marco de ideas esta investigación, se enmarca en el paradigma postpositivista, con un enfoque cualitativo. En este sentido, según Sandin (2006:123), la investigación cualitativa es aquella “orientada a la comprensión en profundidad de los fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos”.

De lo anterior se desprende, que la investigación cualitativa es dinámica y flexible, aspectos estos que permitieron a la investigadora adecuarse a situaciones que encontró con múltiples perspectivas, construidas por los informantes clave, representados por los delegados de prevención registrados en la Geresesat Aragua (Inpsasel), con relación a aquellos casos en los cuales han sido víctimas de acciones emprendidas por la patronal, destinadas a justificar la instrucción del Procedimiento de autorización de despidos, fundados en supuestos de hechos que emergen diversos significados que estos actores dan a la realidad.

Es importante destacar, que el método de estudio es el hermenéutico, por cuanto la situación estudiada es una realidad única que corresponde a cada delegado de prevención, captada desde una óptica subjetiva, de quien la vive y experimenta. Afirma Dilthey, citado por Martínez (2011:102), que la hermenéutica es “el proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica, la ayuda de signos sensibles que son su manifestación”, de tal manera pues que como método tendría como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos y, en general, el comportamiento humano, así como cualquier acto u obra suya, pero conservando su singularidad en el contexto de que forma parte, lo que en definitiva implicaría conocer sus vivencias y la dimensión valorativa del contexto en el cual interactúa el sujeto.

Contexto, Escenario e Informante Clave

El contexto donde se desarrollaron las acciones, es una estructura organizacional que representa el ente gestor en materia de Salud y Seguridad Laboral,

el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), en específico su Gerencia Regional (Aragua). El escenario estuvo constituido por las acciones de los empleadores respecto a los delegados de prevención registrados en esta gerencia. Para Taylory Bodgan (1998:36) “(...) el escenario ideal para la investigación, es aquel en el cual el observador, establece una buena relación inmediata con los informantes, y recoge directamente relacionado con los intereses investigativos”.

Con relación a la perspectiva de investigación como enfoque cualitativo, invocando la fenomenología como principal eje de pensamiento para la interpretación del fenómeno, se consideró pertinente la selección de informantes claves. Considerando las palabras de Robledo (2009:2), informantes clave constituyen “aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios”. En este contexto, siendo que la autora es asesora jurídica de la Gerencia Regional (Aragua) del Inpsasel, está dado el contacto directo con los delegados de prevención que hacen vida en el Estado Aragua.

De tal manera, se consideró consultar a dos (2) delegados de prevención (activos) que presuntamente fueron víctimas de acciones emprendidas por la patronal que ameritaron la apertura de un procedimiento el Servicio Médico (Psicología) por presunto Acoso Laboral. En colaboración, con dos (2) Coordinadores de la Geresat Aragua, quienes son conocedores de la temática en estudio, por lo que se consideró pertinente la intervención de estos para intentar comprender desde una óptica subjetiva las realidades encontradas.

Técnica e instrumentos para recabar la información

En sintonía con la investigación y la metodología adoptada se hizo uso de los medios que permitieron la obtención de datos extraídos de las fuentes previamente estructuradas, con preguntas abiertas de carácter narrativo, las cuales a su vez

reflejaron las vivencias y significaciones de los entrevistados, donde lo fenomenológico atendió a los hechos sociales suscitados en el contexto del planteamiento.

La Técnica por excelencia utilizada, es la observación participativa, que según Martínez (2006), es la técnica clásica primaria y más usada por los investigadores cualitativos para adquirir información. Para ello, el investigador vive lo más que puede con las personas o grupos que desea investigar, compartiendo sus experiencias de vida. En tal sentido, el investigador se apropia de la cotidianidad de los protagonistas en el contexto en que se desenvuelve a fin de nutrirse de la información posible de los hechos sociales susceptibles a transformaciones epistemológicas. Por consiguiente, se amplía dicha técnica haciendo uso de notas de campo pormenorizadas con ocasión a los hechos denunciados. Estas notas son, revisadas periódicamente con el fin de complementarlas (en caso que no lo estén) y, también para reorientar la observación e investigación.

Otras de las técnicas usadas fue la entrevista semi estructurada. Parafraseando a Kvale, citado por Martínez (2006:140), señala que el propósito de la entrevista de investigación cualitativa es obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones fidedignas del significado que tienen los fenómenos descritos. En este mismo orden de ideas, la entrevista constituye un instrumento metodológico que permite al investigador conocer la realidad desde las experiencias vividas desde sus entrevistados.

Afirma Hernández (2010:418) que las entrevistas semiestructuradas, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.

Por otra parte, se utilizó una grabadora, como recurso tecnológico previa autorización del entrevistado; el encuentro se realizó en un espacio de confort

apropiado para ello. Es de suma importancia utilizar estos recursos ya que el lenguaje no verbal, es a veces más elocuente que el de forma descrita.

Interpretación de la Información

Con relación a las verbalizaciones aportadas a través de la entrevista, por medio de la hermenéutica se interpretó la internalidad de un sujeto, que no es más que la interpretación de los gestos, las acciones y las palabras, para lograr la comprensión del fenómeno, fundamentado en la experiencia del hombre. En tal sentido, se consideró la dimensión que abarca el contexto, lo que rodea al sujeto. Es así como la información dada por los informantes clave, se procesó a través de la técnica de la hermenéutica, para una comprensión profunda de la realidad social, observada en los delegados de prevención registrados en la Geresat Aragua, con ocasión a las acciones o presuntas simulaciones de hechos punibles que atentan contra el fuero laboral de los mismo, con lo que se develó esta situación desde una óptica intersubjetiva, holística y meramente cualitativa.

A tal efecto Cabrera (2005:68), sostiene que la técnica de la triangulación es un proceso por el cual se manifiesta la hermenéutica a través de la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de los resultados de la investigación. Para el análisis de la entrevista se utilizó esta técnica; así como para alcanzar el propósito tres (3) “resignificar la fundamentación teórica y legal del fuero laboral y del mobbing laboral en las organizaciones”.

Criterios de validez de la Investigación

Partiendo de lo cualitativo como enfoque de la subjetividad, la validez se aprecia de acuerdo al aporte de información de cada informante clave, en esto juega un papel transcendente el investigador, quien debe producir relaciones humanas con alto sentido de empatía y vinculación. En la ciencia social crítica esta validez está

relacionada con su capacidad de superación de obstáculos para favorecer el crecimiento y desarrollo de seres humanos y de hacerlos más consciente de sus propias realidades.

Autores como Rojas (2014:102), quien cita a Poutois y Desmont, “proponen (...) la triangulación interna o crítica de identidad para asegurar la validez de la información”. De manera tal, que se estratifica los factores emocionales, personales y sociales de los individuos al contrastar las opiniones que emergen de las verbalizaciones de los individuos, en cuanto a la situación en estudio en el contexto determinado, referente a las vivencias de los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones en las organizaciones donde han resultado electos para ejercer la representación de los trabajadores en el ámbito de la salud y seguridad laboral.

En este orden de ideas, Cabrera (2005:68), sostiene la técnica de la triangulación como un proceso por el cual se manifiesta la hermenéutica a través de la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de los resultados de la investigación.

Con relación a la metodología adoptada por la investigadora, lo hermenéutico, que no es más que la interpretación de los gestos, las acciones y las palabras, para lograr la comprensión del fenómeno, fundamentado en la experiencia del hombre. En tal sentido, se consideró la dimensión que abarca el contexto, lo que rodea al sujeto. Es así como la información dada por los informantes claves, se procesó a través de la técnica de la hermenéutica, para una comprensión profunda de la realidad social, observada en los delegados de prevención registrados en la Geresesat Aragua, con ocasión a las acciones o presuntas simulaciones de hechos punibles que atentan contra el fuero laboral de los mismos, con lo que se pretendió develar esta situación desde una óptica intersubjetiva, holística y meramente cualitativa.

Por otra parte, la investigadora hizo uso del análisis de contenido como método de investigación documental, considerada ésta como una forma particular de

analizar las ideas expresadas en textos o documentos. En este sentido, según Berelson, citado por Noguero (2009:3), definen el análisis de contenido, como una técnica de investigación que pretende ser objetiva y sistemática en el estudio del contenido manifiesto de la comunicación.

Asimismo, a juicio de Bardin citado por el autor mencionado, el análisis de contenido es un conjunto de instrumentos, aplicados a lo que él denomina como «discursos» (contenidos y continentes) extremadamente diversificados. El factor común de estas técnicas múltiples y multiplicadas -desde el cálculo de frecuencias suministradoras de datos cifrados hasta la extracción de estructuras que se traducen en modelos- es una hermenéutica controlada, basada en la deducción: «la inferencia».

Al analizar los textos clave, se hizo énfasis en el análisis de contenido. Rojas B. (2014), destaca que “el análisis de contenido se define como un enfoque metodológico para el análisis sistemático de textos siguiendo ciertas reglas y pasos”.

Estos pasos se describen a continuación:

- ✓ El material debe ser analizado paso a paso, dividiendo el contenido en unidades de análisis.
- ✓ Los aspectos surgidos de este proceso se categorizan, las cuales pueden desarrollarse en forma inductiva o deductiva.
- ✓ La validez y confiabilidad se obtienen a través de la triangulación de fuentes (leyes o posturas de autores en la materia).
- ✓ En general, el análisis de contenido se interesa por determinar la frecuencia de las unidades de análisis, en cuyo caso la importancia del tópico se mide en función de la frecuencia de aparición en el texto.
- ✓ El análisis de contenido establece relaciones entre los temas; para ello identifica temas centrales y subsidiarios, establece vínculos entre ellos que luego pueden ser representados mediante mapas conceptuales o esquemas.

En este contexto, la autora se centró en el análisis de los instrumentos normativos a través de la “Triangulación”, tomando en consideración las regulaciones en cuanto a fuero laboral y garantías proteccionistas de los delegados de prevención, establecidas en la legislación que de seguida se menciona: a) La Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), b) La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras y la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y el resultado del dicho análisis lo contrastó con las experiencias vividas por los Delegados de Prevención en el ejercicio de sus funciones.

CUARTO TRANSITAR

EN EL CAMINO DE LOS HALLAZGOS

"Solo hay una cosa que hace que un sueño sea imposible de lograr: El Miedo al Fracaso".

Paulo Coelho."

En este apartado del trabajo de investigación se hizo el análisis de la información cualitativa producto de las verbalizaciones aportadas por los informantes clave, a través de la aplicación de entrevistas semi estructuradas. La investigación cualitativa, es descriptiva-interpretativa, para procesar la información se hace uso del método hermenéutico, lo cual reivindica lo cotidiano como espacio de realización humana y como escenario investigable, para interpretar las acciones generadas en la dinámica diaria que se percibe en las diversas entidades de trabajo del estado Aragua, en las cuales los delegados de prevención deben hacer frente a situaciones adversas surgidas con ocasión a los problemas de salud y seguridad laboral.

Es por eso que los informantes claves a través de sus palabras expresaron su sentir en cuanto al manejo del efectivo de esta dinámica, siendo responsables de sus pensamientos, actuaciones, inquietudes, expectativas, intenciones, emociones, expresadas en la dialogicidad sostenida con la investigadora. Los hallazgos se materializan de la siguiente manera: (1) Se transcribió el contenido de la entrevista plasmándola en matriz de categorías; (2) una vez obtenida las categorías emergentes con el aporte de cada infórmate se construyen las estructuras en forma de mapas conceptuales y (3) se elaboraron las matrices de triangulación, donde por cada categoría se contrasta lo dicho por los informantes claves, la teoría existente y las reflexiones de la investigadora al respecto; cobrando sentido las palabras y conformando las reflexiones y consideraciones finales de la investigación.

4.1 Categorización

A continuación se transcribe el contenido de la entrevistas semi estructurada, plasmándola en matriz de categorías, interpretando las palabras de Rojas (2010), dicha matriz se compone de un proceso de construcción de la información recibida de los informantes en categorías analíticas, con el fin de expresar la realidad vinculada a cada uno de las variables planteadas.

La categorización supone un proceso mediante el cual se busca reducir la información de la investigación con el fin de expresarla y describirla de manera conceptual, a los efectos de responder a una estructura sistemática. Por su parte, Hurtado y Toro (1997), definen las categorías como enunciado concretos que permiten la descomposición de los objetivos. En este mismo sentido, Colmenares (2004), expresa que las categorías son conceptos o argumentos, aspectos o contenidos que conforman la situación, hecho o fenómeno a investigar, las cuales se estudiarán a través de los datos obtenidos en las fuentes documentales.

En este sentido, como es el investigador quien le otorga significado a los resultados de su investigación, uno de los elementos básicos a tener en cuenta es la elaboración y distinción de tópicos a partir de los que se recoge y organiza la información. Para ello distinguiremos entre categorías, que denotan un tópico en sí mismo, y las sub categorías, que detallan dicho tópico en micro aspectos. Estas categorías y sub categorías pueden ser apriorísticas, es decir, construidas antes del proceso recopilatorio de la información, o emergentes, que surgen desde el levantamiento de referenciales significativos a partir de la propia indagación, lo que se relaciona con la distinción que establece Elliot cuando diferencia entre “conceptos objetivadores” y “conceptos sensibilizadores”, en donde las categorías apriorísticas corresponderían a los primeros y las categorías emergentes a los segundos (Elliot, 1990).

Matriz de Categorización

Cuadro 3

Informante 1: DELEGADO DE PREVENCIÓN.		
1.- Explique detalladamente ¿cómo el empleador permite la autonomía en el ejercicio de sus funciones?		
Corpus de la Entrevista	Categorías Emergentes	Sub Categorías
El patrono permite la autonomía de los delegados de prevención porque así está consagrado en el artículo 44 de la LOPCYMAT. En base a nuestras facultades y atribuciones establecidas en la misma Ley. Por eso, cuando ejercemos la defensa de los derechos de los trabajadores en el área de salud y seguridad laboral no podemos ser despedidos, trasladados o desmejorados en nuestras condiciones de trabajo, además de estar amparados por una inamovilidad especial establecida por Ley, razón por la que hay que agotar el procedimiento administrativo ante la Inspectoría del Trabajo para calificar nuestra falta. Autonomía significa que no estamos condicionados a los caprichos de un empleador. El tiempo de la jornada laboral es combinado con las funciones que han sido designadas como trabajador y con aquellas que le son propias a un delegado de prevención.	Ejercicio de Autonomía: ausencia de condición del empleador. Funciones y atribuciones establecidas por Ley. Defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en seguridad y salud laboral. . Inamovilidad Laboral -Cumplimiento de los procedimientos Calificación de Despido en la Organización.	Facultades y atribuciones establecidas por Ley. Prohibición de despido, traslado o desmejora.
2.- De acuerdo a su experiencia, ¿explique cómo ha estado conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la entidad de trabajo donde presta servicio, y cuál ha sido su alcance?		
El Comité está conformado	Comité de Seguridad y Salud	CSSL conformado y no

por representantes del patrono y los delegados de prevención, representante de los trabajadores. Somos 4 delegados de prevención electos por los trabajadores y por parte del patrono 4, son paritarios para que haya quórum y se hagan las reuniones. Por lo general, los representantes del empleador son siempre los de mayor confianza, aunque en ocasiones no poseen poder decisorio y todo lo deben someter a la aprobación de una junta directiva, lo cual va quitándole funcionalidad al comité de seguridad, dado que allí deben darse las decisiones, de lo contrario son simples suministradores de información en la reuniones. Además no se reúne constantemente pasa mucho tiempo entre reunión y reunión.	Laboral Representantes del Empleador de mayor confianza. Delegados electos por los trabajadores. Instancia de Participación Paritaria sin poder de decisión y sujeta a control de la Junta Directiva.	se reúne constantemente. Conformación paritaria para su quórum en las reuniones. Garantía de funcionalidad.
3.- En caso que usted haya sido víctima de actuaciones emprendidas por organismos de Seguridad del Estado, describa su experiencia.		
A ciencia cierta no he sido víctima de una actuación policial que haya buscado mermar mi actuación en la entidad de trabajo como delegado de prevención. Sin embargo, a un compañero de trabajo lo presionó el CICPC para que renunciara, y él tenía la condición de Delegado de Prevención. En esa oportunidad no renunció y siguió cumpliendo sus funciones, y realizando sus denuncias ante el INPSASEL.	No he sido Víctima. Actuaciones Policiales del CICPC Delegado de Prevención sujeto a presión por investigación penal para lograr su renuncia. Continuidad en el cumplimiento de funciones y/o atribuciones.	
4. Describa su vivencia en caso que usted haya sido sujeto a las medidas de protección prevista en el artículo 90 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.		

De acuerdo a lo que dije anteriormente, el delegado de prevención de la empresa no fue presionado por motivo de violencia contra la mujer. Lo estaban acusando de haber extraído un material del almacén, y las cámaras de seguridad no reflejaban nada.	Ausencia de Medidas de Protección. Ausencia de Violencia contra la Mujer. Ausencia de tipos penales de la Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	
5. Describa su vivencia en caso de haber sido sujeto al procedimiento de Separación del cargo, previsto en el artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.		
Recuerdo en el caso indicado, le solicitaron una calificación de despido, le sustanciaron su procedimiento pero la Inspectoría del Trabajo lo declaró sin lugar porque no se demostró que había extraído el material del almacén.	Ausencia de Separación del Cargo. Procedimiento de Calificación de Despido.	Sin lugar la calificación de falta.

Cuadro 4.

Informante 2: DELEGADO DE PREVENCIÓN.		
1.- Explique detalladamente ¿cómo el empleador permite la autonomía en el ejercicio de sus funciones?		
Corpus de la Entrevista	Categorías Emergentes	Sub-Categorías
Autonomía en el ejercicio de las funciones de delegado de prevención implica que pueda llevar a a cabo sin limitaciones y ampliamente todas las actividades que establece la LOPCYMAT y su reglamento en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores que representa. Si existen trabas, negativas por parte del empleador para otorgar los medios y los permisos necesarios para el desenvolvimiento de las funciones de los delegados será un atentado a la autonomía.	Ejercer las funciones ampliamente y sin limitaciones. Otorgamiento sin trabas de los medios y permisos. Convocatorias a las asambleas de trabajadores sin impedimentos.	Defensa de los derechos e intereses de los trabajadores (as). Garantía de Cumplimiento de las facultades de los delegados de prevención. Garantía de la toma de decisiones y demandas al empleador en materia de salud y seguridad.

Tampoco habrá autonomía si pretende utilizar mecanismos o estrategias para impedir las asambleas de trabajadores y sus decisiones. La autonomía permite demandar al empleador medidas de orden preventivo y mejora a los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.		
2.- De acuerdo a su experiencia, ¿explique cómo ha estado conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la entidad de trabajo donde presta servicio, y cuál ha sido su alcance?		
En la empresa donde trabajo el Comité de Seguridad y Salud Laboral está registrado. No obstante, como excede de un número de cinco (5) no todos podemos pasar a las reuniones en pleno sino tres (3) delegados de prevención, cuestión que es absolutamente ilegal y así se ha declarado por el INPSASEL a través de sus inspecciones y pronunciamientos. Los representantes del Empleador en su mayoría son mujeres (4) y un (1) hombre, y las reuniones son difíciles porque por lo general nunca llegamos a acuerdo y la Gerente de Recursos Humanos constantemente tiene una política de amenaza de despido para los delegados de prevención. De ellas una abogada representante del empleador muy problemática para permitir una solución a los problemas planteados.	Comité registrado y activo. Instancia sin toma de decisiones concretas. Representación del empleador problemática para acordar soluciones. Política de amenaza de despido.	
3.- En caso que usted haya sido víctima de actuaciones emprendidas por organismos de Seguridad del Estado, describa su experiencia.		
Si, la abogada del patrono que representa a la empresa, me denunció por una supuesta	Denuncia ante la Policía del Estado.	

agresión verbal y física, y a la sede se presentó una comisión de la policía de Aragua para llevarme a declarar, me mantuvieron 48 hrs detenido y luego me presentaron, pasé a juicio y después de dos (2) años declararon sin lugar mi responsabilidad penal por esos hechos. Tuve que pagar abogados para mi defensa y luego enfrentar un procedimiento en Inspectoría del trabajo.	Agresión verbal y física. Detención y presentación en Tribunales Penales. Proceso penal que se mantuvo por dos (2) años. Sin lugar la responsabilidad penal por los hechos imputados. Pago de dinero para honorarios profesionales de abogados privados.	
4. Describa su vivencia en caso que usted haya sido sujeto a las medidas de protección prevista en el artículo 90 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.		
Producto de la situación de la presentación, me impusieron una medida de alejamiento de la abogada, cuestión que era bastante ilógica porque ella permanecía en el centro de trabajo, no podía acercarme a ella y de paso era representante del empleador en el comité de seguridad y salud laboral, razón por la cual no podía estar en esas reuniones. Además, mientras me notificaban del procedimiento de calificación me limitaba a cumplir horario en un espacio confinado en la línea de producción y el resto de mis compañeros me asediaban con burlas y contribuían para que anímicamente me sintiera mal y renunciara. No me pagaban igual como los demás, por lo que tuve que iniciar procedimiento de reclamo, situación que me agotaba considerando que cada que vez	Imposición de prohibición de acercamiento. Cumplimiento de Horario sin asignación de labores dentro del proceso productivo. Conductas burlistas y de asedio por parte de compañeros de trabajo. Desgaste emocional. Constante Descuento y desigualdad en el pago. Procedimiento de reclamo por descuentos arbitrarios	Medida cautelar

que tenía que hacer diligencias me descontaban una y otra vez, era una situación de cansancio.		
5. Describa su vivencia en caso de haber sido sujeto al procedimiento de Separación del cargo, previsto en el artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.		
No me separaron del cargo, legalmente conforme a ese artículo. Pero de hecho no me asignaron más funciones dentro del proceso productivo, mientras tramitaban el procedimiento de calificación de despido por una supuesta agresión física y verbal como falta.	Ausencia de Medida de Separación del Cargo conforme al art 423 LOTTT. No asignación de funciones dentro del proceso productivo.	Calificación de faltas con Lugar.

Cuadro No. 5

Informante 3: COORDINADOR INPSASEL		
1. De acuerdo a su experiencia, cuál es su percepción acerca de la autonomía e independencia de los Delegados de Prevención del Estado Aragua en el ejercicio de sus funciones.		
Para efectuar de manera eficaz sus funciones, el delegado del centro de trabajo y en el sindicato en caso de que este exista, pues no se trata de actuar en contra del patrono, sino buscar trabajar en conjunto para lograr el cumplimiento de los objetivos en beneficio de la seguridad y salud laboral.	Autonomía permite trabajar en conjunto en pro del cumplimiento de los objetivos en materia de salud y seguridad laboral.	Cumplimiento eficaz de funciones.
2. Hable de su experiencia en aquellos casos en los cuales delegados de prevención del estado Aragua, hayan sido trasladados y desmejorados en sus condiciones laborales.		
Por lo general los delegados acuden al INPSASEL cuando los patronos imponen limitantes para el cumplimiento de sus	Negativa para otorgar medios para el cumplimiento de las actividades de delegados de prevención.	Viáticos, Comida, Libros

actividades. Ello implica la negativa de los permisos para cumplir con actividades externas, así como el otorgamiento de los medios para el cumplimiento de las mismas (Viático, Comida, libros), entre otros. Esto hace que los empleadores aleguen que no pueden cumplir con sus actividades normales como trabajador dentro del proceso productivo y quieran trasladarlos a otros puestos de trabajos supuestamente para evitar afectar el ritmo normal del mismo, lo que tenga que hacer que se tenga que contratar a un trabajador adicional por delegado de prevención.	Incumplimiento de las funciones cotidianas dentro del proceso productivo afectando su ritmo. Supuesta disposición de un trabajador adicional que cumpla las funciones que tenía asignada el delegado de prevención.	
3. Cuando se ha denunciado ante esta institución hechos de acoso laboral en los cuales las víctimas son delegados de prevención, cómo han sido las resultados del procedimiento?		
No ha habido resultados concretos, justos y oportunos en beneficios del delegado de prevención, aun cuando se hace la inspección del puesto de trabajo en contraste con las condiciones laborales y los hechos narrados por el delegado.	Sin resultados concretos, oportunos y justos.	
4. Explique el alcance de las sanciones impuestas por el Inpsasel a las entidades de trabajo por despidos injustificados de delegados de prevención.		
No solo se trata de la sanción impuesta por el Inpsasel, sino del apoyo por parte de la Inspectoría del Trabajo, cuyo caso sea de su conocimiento para lograr eficazmente la garantía de que se cumpla el procedimiento sancionatorio y se resguarde sus derechos laborales.	La sanción impuesta por el Inpsasel.	Garantía para el resguardo de los derechos laborales del Delegado de prevención.

Cuadro No. 6.

Informante 4. GERENTE REGIONAL DEL INPSASEL		
1. De acuerdo a su experiencia, cuál es su percepción acerca de la autonomía e independencia de los Delegados de Prevención del Estado Aragua en el ejercicio de sus funciones.		
La situación al respecto es muy relativa ya que depende de los niveles de comprensión de los delegados de prevención, específicamente sus niveles de consciencia y el entorno laboral.	La autonomía e independencia de los DP, depende: - Comprensión - Entorno laboral.	
2. Hable de su experiencia en aquellos casos en los cuales delegados de prevención del estado Aragua, hayan sido trasladados y desmejorados en sus condiciones laborales.		
Eso es muy común, en muchos casos se convierte en una política de la entidad de trabajo ya que los delegados de prevención constantemente inician procedimientos de reclamos por traslados y desmejoras salariales y en sus condiciones laborales. Este es un supuesto que amerita otro procedimiento de sanciones por esta institución, sobre todo si el despido injustificadamente. Lo veo como especie de una situación de cansancio, guerra de resistencia para que el delegado de prevención renuncie al cumplimiento de sus atribuciones definidas en la LOPCYMAT.	Política de traslado y desmejora de la empresa. Supuesto de procedimiento de reclamo y sancionatorio. Guerra de Resistencia	Despido injustificado Renuncia del delegado de prevención.

3. Cuando se ha denunciado ante esta institución hechos de acoso laboral en los cuales las víctimas son delegados de prevención, cómo han sido las results del procedimiento?		
Muy relativa, en algunos casos se abstiene del hostigamiento. No obstante, es común ver como el patrono intensifica su actividad de acoso.	Abstención del patrono de la continuidad del hostigamiento Intensificación del acoso por el patrono.	
4. Explique el alcance de las sanciones impuestas por el Inpsasel a las entidades de trabajo por despidos injustificados de delegados de prevención.		
Limitado o casi nulo	Limitado, Nulo	

4.2 Estructuración

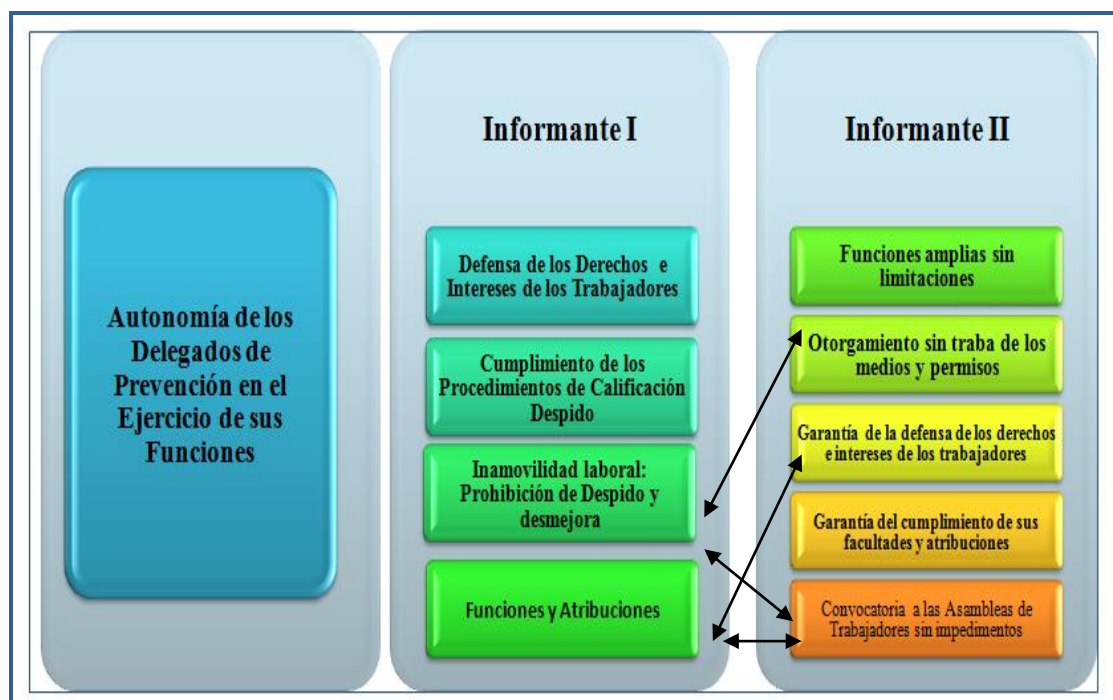
Una metodología adecuada para descubrir estructuras teóricas no puede consistir en un procedimiento típicamente lineal, sino que sigue básicamente un movimiento en espiral, del todo a las partes y de las partes al todo, aumentando en cada vuelta el nivel de profundidad y de comprensión. Igualmente, debe considerarse como una ayuda inestimable la elaboración frecuente de diseños gráficos (con flechas, tipos de nexos, relaciones, etc.), ya que permiten integrar y relacionar muchas cosas y ayudan a captarlas en forma simultánea. Martínez (2010).

Todo el proceso de estructuración es también un ejercicio continuo que tiende a validar una comprensión realista y auténtica del tópico estudiado. Por todo ello, al reflexionar y concentrarse en esa contemplación, irán apareciendo en nuestra mente diversas constelaciones formadas por las categorías y poco a poco también una prevalente estructura que las integra. De esta forma, se logrará llevar a cabo apropiadamente el proceso de estructuración que se inició en el mismo momento de comenzar la recolección de información.

Ahora bien, a continuación se irán presentando la categorización y estructuración de la información recabada por parte de cada informante y luego la estructuración general:

4.2.1 Instrumento I. Informantes: Delegados de Prevención

Gráfico 1. Pregunta 1: Autonomía de los Delegados de Prevención en el Ejercicio de sus Funciones.



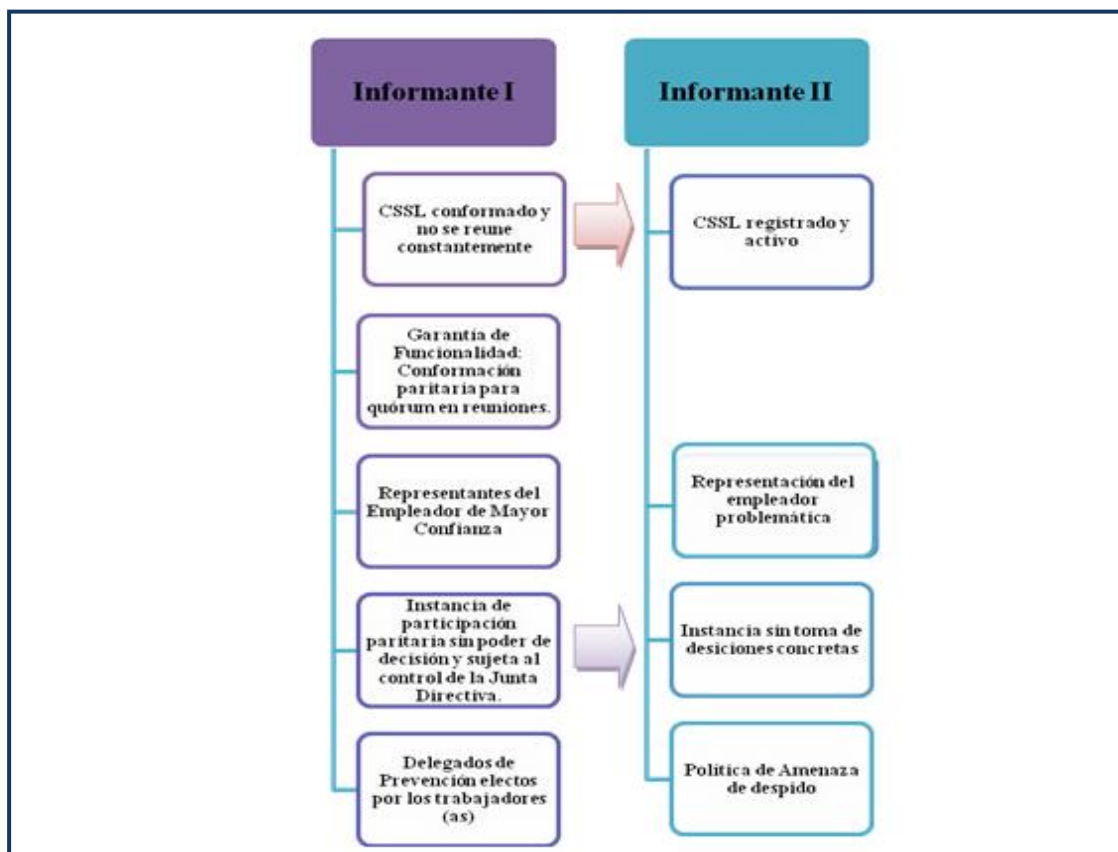
Comentario:

De la imagen anterior se puede observar que los informantes tienen puntos coincidentes en cuanto a la Autonomía de los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones. Primeramente consideraron que la autonomía es un aspecto determinante para el cumplimiento de sus funciones y atribuciones, cuyo objetivo común es la defensa de los “**derechos e intereses**” de los trabajadores (as) en materia de seguridad y salud laboral. Se infiere que consideran que es indefectiblemente necesaria para lograr cumplir con su objetivo. No obstante, el informante I, tiene una

visión más amplia de dicha autonomía, dado que colocó como aspecto fundamental de la misma la Inamovilidad laboral, es decir, que considera que a razón de ella está prohibido despedir y desmejorar a los delegados (as) de prevención por el cumplimiento de sus funciones y por ello se refiere al procedimiento de calificación de despido.

De una u otra forma, los informante tienen una buena concepción de la Autonomía de los Delegados de Prevención, y se entiende que debe ser así por cuanto los mismos son sometidos a planes de formación para el conocimiento de todo el marco jurídico que les atañe en la materia, fijémonos que los informantes se refieren de igual manera a la “defensa de los derechos e intereses” de los trabajadores (as). Se puede decir incluso que predomina en ellos hasta un lenguaje técnico jurídicamente hablando.

Gráfico 2. Pregunta 2: Conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la Entidad de Trabajo donde prestan servicios.



Comentario:

Del gráfico se desprende que los informantes prestan servicio en entidades de trabajo que han constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) como organización natural de los delegados de prevención y representantes del Empleador, en igual número, conforme a lo destacado “paritario” para lograr validez en la reuniones por el quórum establecido, según sea el caso, lo que garantiza su funcionalidad. En principio en ambas organizaciones está conformado y registrado, pero no activo en una de ellas, dado que a decir del delegado de prevención no se reúnen periódicamente o constantemente.

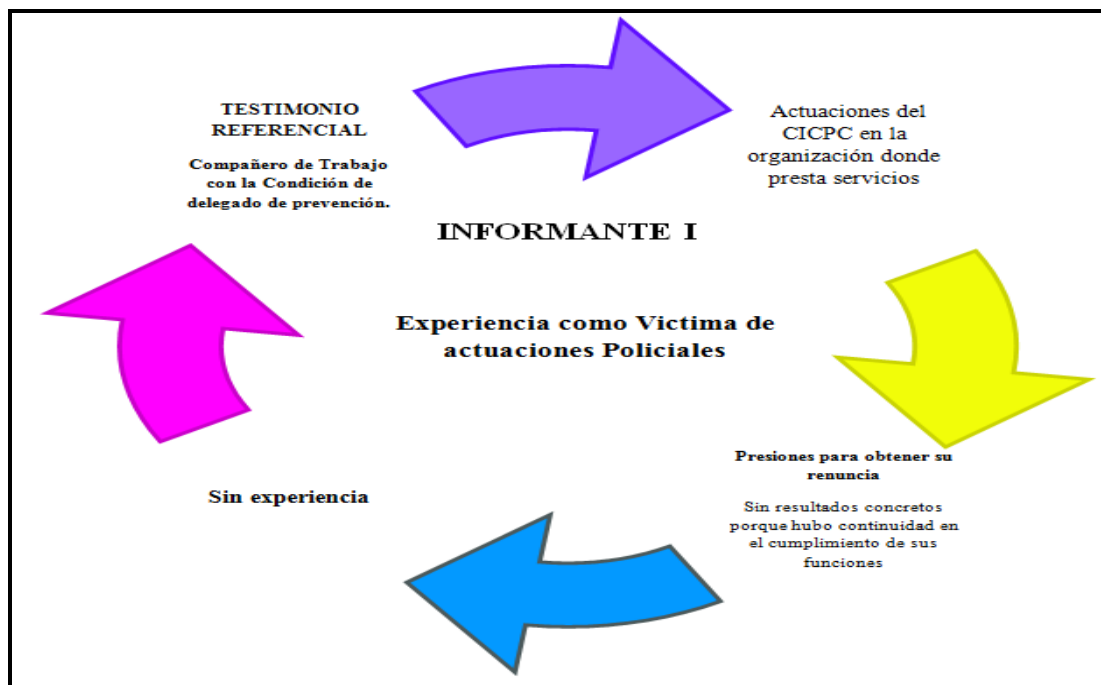
Sin embargo, dejaron constancia que aún cuando está constituido no cumple su finalidad o los objetivos establecidos en la LOPCYMAT, ya que ambos delegados de prevención coincidieron en que su razón de ser como instancia de participación se ve sujeta al control de autoridades superiores, como por ejemplo una Junta Directiva, es decir que carecen de poder decisorio, lo cual la convierte en una organización de simple recolección de información, tal como lo afirmó uno de ellos.

Ahora bien, en el mismo orden de ideas se resaltó en una de las organizaciones el carácter problemático que tienen los representantes del empleador y las políticas de aplicación de despido por la simple condición que detentan como delegado de prevención, al respecto no suministró mayor dato el informante.

Es decir, conforme a lo indicado se puede afirmar que se refleja un funcionamiento no adecuado del Comité de Seguridad y Salud Laboral, debido a que se percibe que no hay una relación entre sus integrantes que no pueda entenderse sino como un conflicto, considerando el carácter problemático de uno de los representantes del empleador para solucionar los aspectos de seguridad y salud laboral, en el caso específico de una de las organizaciones laborales.

Gráfico 3. Pregunta 3: Experiencia y vivencias como Víctima de actuaciones emprendidas por organismos de Seguridad del Estado.

Gráfico 3.1



Comentario:

Se puede observar del gráfico anterior que el informante no tiene experiencia directa con relación a actuaciones policiales de organismos de seguridad del estado venezolano en la organización. Sin embargo, dejó constancia de lo sucedido con un compañero de trabajo que era delegado de prevención. Igualmente, se percibe como de manera referencial, se implementó una actuación policial para lograr la renuncia de un delegado de prevención por hechos que a su decir equivalen a un hurto de mercancía del almacén de una organización, supuesto de hecho totalmente distinto al que se evidenciará en el gráfico siguiente.

Gráfico 3.2

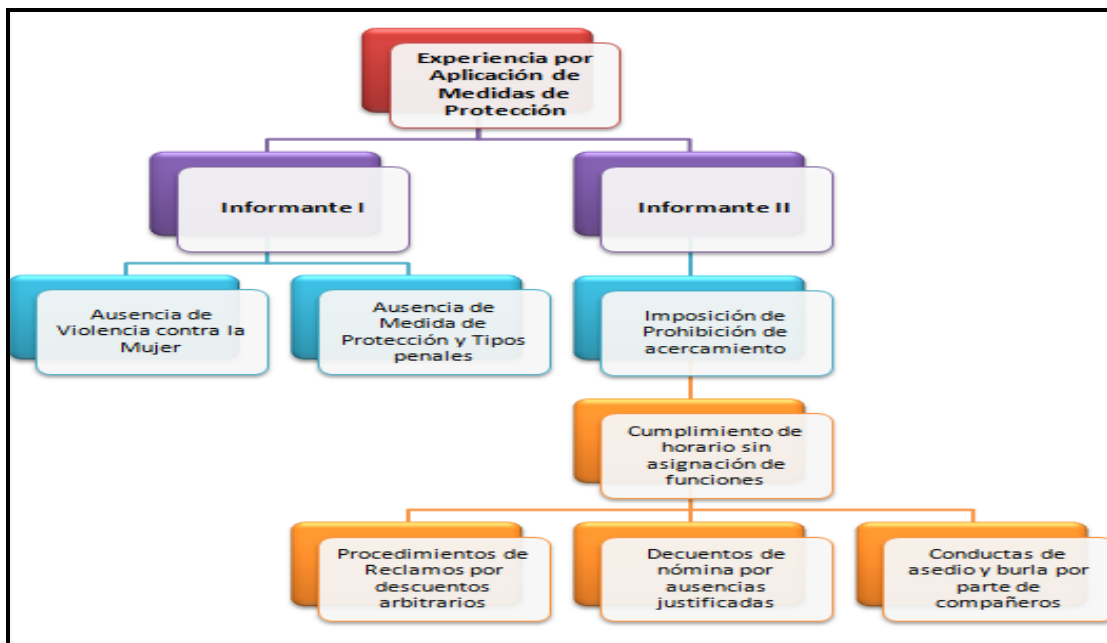


Comentario:

El gráfico precedente permite afirmar que contrario a la experiencia del Informante anterior, este delegado de prevención manifestó tener ser víctima de las actuaciones de un cuerpo policial del estado, activado en función de la denuncia que formuló una representante legal del patrono por unas supuestas agresiones físicas y verbales que no fueron demostradas, dado que fue declarado sin lugar la sentencia definitiva. No obstante, vemos como esa situación generó pagos a abogados privados para enfrentar un proceso penal y otro administrativo por la solicitud de la Calificación de Despido, situación esta que crea un aspecto negativo en el imaginario de los trabajadores respecto a la figura del delegado de prevención, quien por defender los derechos de la clase trabajadora se ve involucrados en problemas que tiene que confrontar como especie de una batalla personal.

Es curioso que los delegados seleccionados para la aplicación del instrumento técnico objeto de análisis, manejen de manera clara terminología legal, infiere la autora que ello se debe a su vinculación con el medio, porque son delegados de prevención activos con su relación con las instituciones que han invertido horas hombres en formación y capacitación de los mismos.

Gráfico 4. Pregunta 4:Experiencia y Vivencias con relación a la aplicación de las medidas de protección prevista en el artículo 90 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.



Comentario:

Del gráfico se puede evidenciar que uno de los informante no manifestó tener una experiencia directa con relación a la imposición de medidas cautelares previstas en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, precisamente porque el supuesto referencial que indicó no se basaba en violencia contra la mujer, sino en un hurto de almacén. Caso contrario al Informante II, que fue objeto de una medida de prohibición de acercamiento porque la denuncia si se

fundamentó en violencia física y verbal contra una mujer. Esa medida impuesta está prevista en el numeral 5 del artículo 90 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: “5. *Prohibir o restringir al presunto agresor el acercamiento a la mujer agredida; en consecuencia, imponer al presunto agresor la prohibición de acercarse al lugar de trabajo, de estudio y residencia de la mujer agredida*”. Al respecto, podemos observar que dicha medida se dificulta llevarla a la práctica, dado que el delegado de prevención también trabaja en esa organización, es decir, sustancialmente este tipo de medida pierde su esencia u objeto al aplicarla en un centro de trabajo donde por una relación laboral deban mantener alguna vinculación el presunto agresor y la víctima. De igual forma, se puede evidenciar que producto de esa medida se derivan consecuencias laborales, legales por demás, considerando que a ese delegado de prevención lo mantienen cumpliendo un horario, sin asignación de funciones específicas, además de verse agravada la situación por el fenómeno de burla implementado por sus compañeros de trabajo.

Gráfico 5. Pregunta 5: Descripción de Vivencias en los casos de procedimientos de Separación del cargo, previsto en el artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.



Comentario:

El Gráfico en cuestión deja en evidencia que ninguno de los dos (2) informantes fueron sujetos a la medida prevista en el artículo 423 de la LOTTT consistente en la Separación de Cargos. Sin embargo, el Informante II fue sometido a un procedimiento de Calificación de Faltas para su despido, el cual fue declarado “Con Lugar”.

4.2.2 Instrumento I. Informantes: Funcionarios del INPSASEL.

Gráfico VI. Pregunta 1: Percepción acerca de la autonomía e independencia de los Delegados de Prevención del Estado Aragua en el ejercicio de sus funciones.

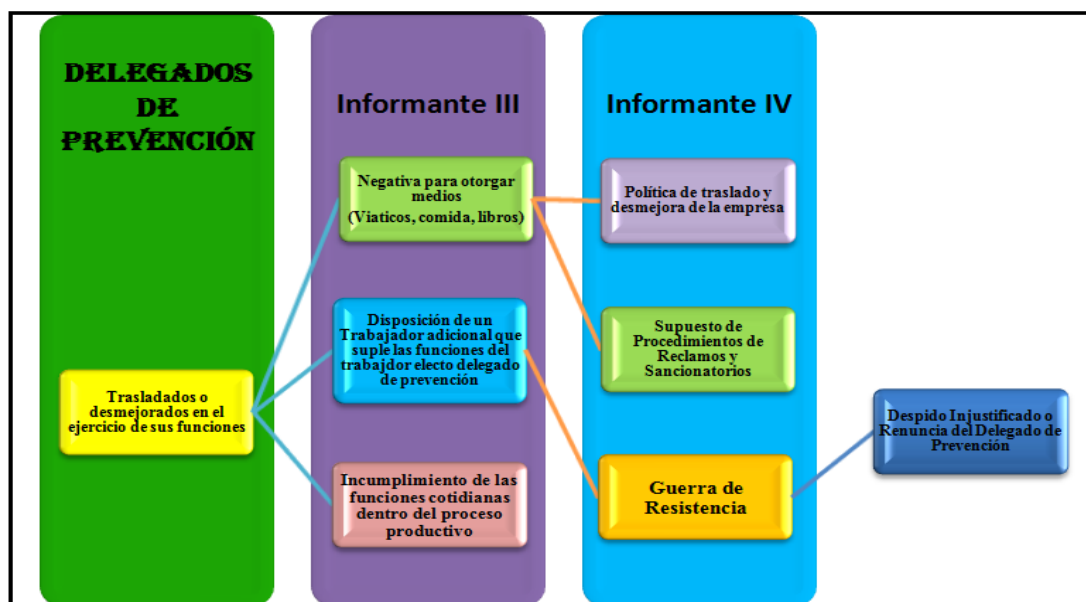


Comentario:

Los Informantes con relación a la Autonomía e Independencia de los Delegados de Prevención en su condición de funcionarios de **INPSASEL**, tuvieron un enfoque diferente, mientras que el Coordinador considera un aspecto necesario la autonomía e

independencia para el cumplimiento de los objetivos en materia de salud y seguridad laboral, el Gerente Regional que el entorno laboral es determinante para que el delegado de prevención ejerza su autonomía y en consecuencia cumpla con sus funciones, aunado a los aspectos de la comprensión y consciencia de dicho entorno.

Gráfico VII. Pregunta 2: Experiencia en casos en los cuales delegados de prevención del estado Aragua, hayan sido trasladados y desmejorados en sus condiciones laborales.



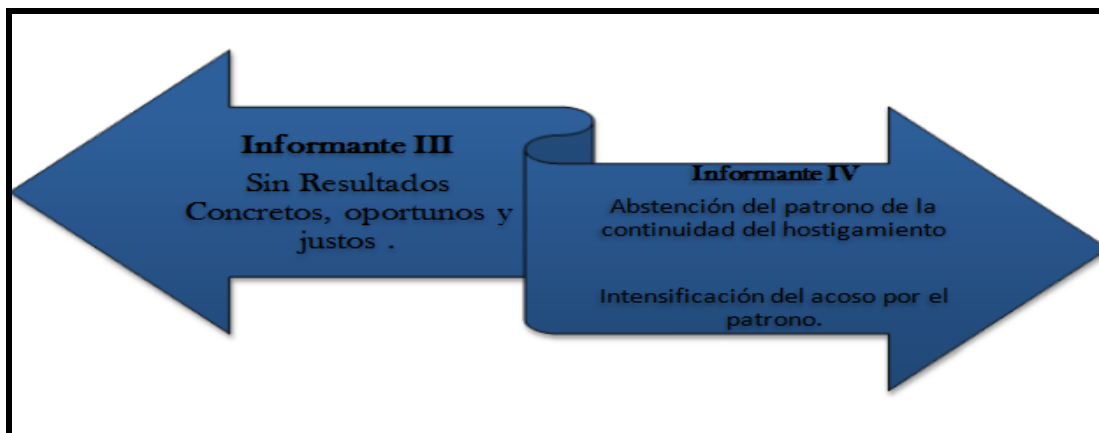
Comentario:

El Informante III, dejó plasmado en qué consiste el fenómeno de la “Desmejora” de un delegado de prevención, destacando la negativa del patrono para el otorgamiento de los medios que por disposición normativa debe garantizarle. Asimismo, dejó implícitas las causas de la desmejoras, originadas por el incumplimiento de las funciones del delegado de prevención en sus actividades diarias como cualquier trabajador, lo cual en principio originó su relación laboral, situación esta por la que se debe contratar un trabajador adicional suplirlo en el

cumplimiento de dichas actividades, mientras el delegado se caracteriza por estar fuera del proceso productivo, lo cual está distante del espíritu, propósito y razón establecido en la LOPCYMAT, considerando que los mismos no tienen una licencia remunerada absoluta, sino parcial para el cumplimiento de sus funciones, sin descuidar las actividades que le son propias de su contrato de trabajo. Por otra parte, el Informante IV, manifestó que por lo general se trata de una política implementada por la empresa, ante la que el delegado de prevención debe sostener una “guerra de resistencia”. No obstante, al materializarse la misma se pueden aperturar varios procedimientos tanto en la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción como en INPSASEL. Sin embargo, dejó sentada la posibilidad de que ocurriera un despido injustificado del delegado de prevención.

Más allá de lo afirmado por los funcionarios del Inpsasel, la autora considera que aún cuando las entidades de trabajo son llamadas a procedimientos administrativos por parte de las instituciones competentes, en ocasiones queda en entredicho el fuero del delegado de prevención en el ejercicio de sus funciones, dado que no se logra del todo constreñir al empleador con ocasión del respeto de las facultades que tiene el trabajador electo por sus compañeros como delegado de prevención.

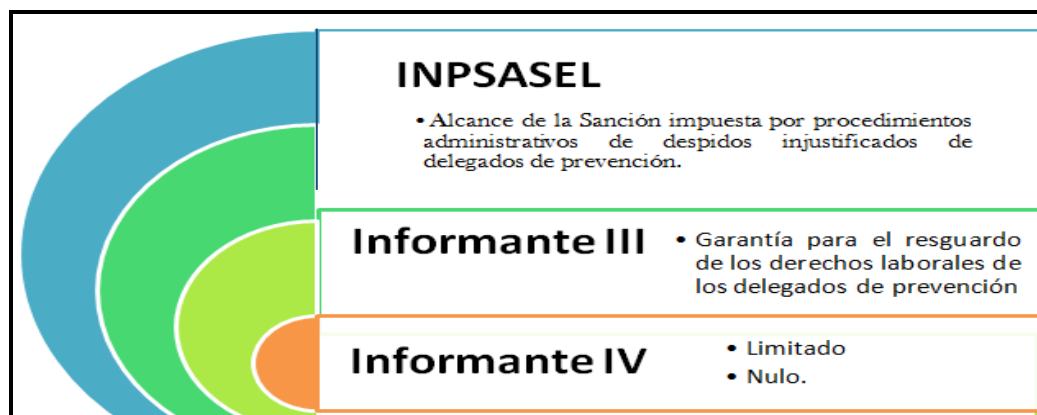
Gráfico VIII. Pregunta 3: Resultas en los Procedimientos Sancionatorios por casos de Acoso Laboral que tienen como víctimas a los Delegados de Prevención.



Comentario:

Como se puede observar los Informantes dejaron sentado que la actuación del INPSASEL es ineficaz e ineficiente frente al fuero laboral otorgado a los delegados de prevención conforme a la LOPCYMAT, pareciera por el decir de los informante que no tiene sentido aperturar los procedimientos sancionatorios por despidos injustificados de los delegados de prevención y procedimientos por acoso laboral, considerando que en ocasiones se intensifica el acoso laboral por parte del empleador. No obstante, también existe la posibilidad de que se produzca una abstención en la continuidad del hostigamiento.

Gráfico IX. Pregunta 4. Sanciones impuestas por el INPSASEL a las entidades de trabajo por despidos injustificados de delegados de prevención.



Comentario:

Las afirmaciones realizadas por los funcionarios del INPSASEL, como una continuidad de la interrogante anterior, dejan clara la finalidad de las sanciones consagradas en la LOPCYMAT en caso de los despidos injustificados de los delegados de prevención, la cual no es otra que la garantía para el resguardo de los derechos laborales del delegado de prevención, entre ellos el fuero laboral. Sin embargo, pareciera que la posición del Gerente Regional del INPSASEL, se aleja de

la posibilidad de la eficacia de dichos procedimientos, opinión esta que muestra como la consagración teórica de las garantías que amparan el ejercicio de las atribuciones y funciones de tan importante figura de representación de los trabajadores para defensa de sus derechos en materia de seguridad y salud laboral.

4.3 Triangulación

Creados los mapas conceptuales con las categorías emergentes vinculadas a las variables presentes en cada pregunta generadora, se procede a construir la matriz de triangulación, que de acuerdo a lo afirmado por Rojas (2010), “permite contrastar los datos que se reciben de los informantes con la fundamentación teórica” (p.166).

Ahora bien, señala Cisternas (2015), que se debe entender por “**proceso de triangulación hermenéutica**”, la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación.

Por ello, la triangulación de la información es un acto que se realiza una vez que ha concluido el trabajo de recopilación de la información. El procedimiento práctico para efectuarla pasa por los siguientes pasos:

- a) seleccionar la información obtenida en el trabajo de campo;**
- b) triangular la información por cada estamento;**
- c) triangular la información entre todos los estamentos investigados;**
- d) triangular la información con los datos obtenidos mediante los otros instrumentos y; triangular la información con el marco teórico.**

Cuadro 7 Matriz de Triangulación Instrumento: Entrevista Semi estructurada aplicada a los Delegados de Prevención.				
1.- Explique detalladamente ¿cómo el empleador permite la <u>AUTONOMÍA</u> en el ejercicio de sus funciones?				
CATEGORÍA	INFORMANTE 1	INFORMANTE 2	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
AUTONOMÍA EN LAS FUNCIONES Y FUERO LABORAL	“La Autonomía de los delegados de prevención porque así está consagrado en el artículo 44 de la LOPCYMAT. En base a nuestras facultades y atribuciones establecidas en la misma Ley. (...) cuando ejercemos la defensa de los derechos de los trabajadores en el área de salud y seguridad laboral no podemos ser despedidos, trasladados o desmejorados en nuestras condiciones de trabajo”.	“Autonomía en el ejercicio de las funciones de delegado de prevención implica que pueda llevar a cabo sin limitaciones y ampliamente todas las actividades que establece la LOPCYMAT y su reglamento en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores que representa”.	Artículo 44 de la LOPCYMAT. De la Protección y Garantías del delegado o delegada de prevención. “El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin causa previamente calificada por el Inspector del trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo (...) (Rgl.55).	De acuerdo a la información recabada por los delegados de prevención, se puede afirmar que conocen la esencia y la extensión de la autonomía con la que deben contar para cumplir con sus funciones y atribuciones y en consecuencia garantizar la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora. Conciben que si el empleador implementa tácticas y estrategias que limiten su actuar no podrán ejecutar todas las actividades que requieran para lograr ese objetivo. En consecuencia, los informantes están

				persuadidos del ser y el deber ser, siendo que su Autonomía se verá quebrantada si los despiden, desmejoran o trasladan sin causa justa previamente justificada y sin el correspondiente procedimiento administrativo. Se estima considerar y resaltar el lenguaje técnico jurídico que manejan los delegados de prevención entrevistados.
2.- De acuerdo a su experiencia, ¿explique cómo ha estado <u>conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral</u> en la entidad de trabajo donde presta servicio, y cuál ha sido su alcance?				
CATEGORÍA	INFORMANTE 1	INFORMANTE 2	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	“El Comité está conformado por representantes del patrono y los delegados de prevención , representante de los trabajadores. Somos 4 delegados de prevención electos por los trabajadores y por parte del patrono 4, son paritarios para que haya quórum y se hagan las	“En la empresa donde trabajo el Comité de Seguridad y Salud Laboral está registrado. Como excede de un número de cinco (5) no todos podemos pasar a las reuniones en pleno sino tres (3) delegados de prevención, cuestión que es absolutamente ilegal y así se ha declarado por el	Artículo 46. LOPCYMAT. 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, órgano paritario y colegiado de	De la información recabada se puede extraer que las entidades de trabajo a las cuales pertenecen los delegados de prevención entrevistados han respondido medianamente a las exigencias de la LOPCYMAT al registrar el Comité de salud y seguridad

	reuniones”. “(…) los representantes del empleador son siempre los de mayor confianza , aunque en ocasiones no poseen poder decisorio y todo lo deben someter a la aprobación de una junta directiva , lo cual va quitándole funcionalidad al comité de seguridad, dado que allí deben darse las decisiones, de lo contrario son simples suministradores de información en la reuniones”.	INPSASEL a través de sus inspecciones y pronunciamientos. Los representantes del Empleador en su mayoría son mujeres (4) y un (1) hombre, y las reuniones son difíciles porque por lo general nunca llegamos a acuerdo y la Gerente de Recursos Humanos constantemente tiene una política de amenaza de despido para los delegados de prevención ”.	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 de 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	laboral, pero con un funcionamiento distante de dicha normativa, considerando que su poder decisorio se ve quebrantado por la estructura organizacional, y por políticas distante del respeto del fuero laboral de la representación de los trabajadores. En un caso se destaca parte de esa política, que se evidencia de su integración realizada por una mayoría del género femenino, por cuanto a nivel de normativas de protección existe una ventaja considerable.
--	---	--	---	--

3.- En caso que usted haya sido víctima de actuaciones emprendidas por organismos de Seguridad del Estado, describa su experiencia.

CATEGORÍA	INFORMANTE 1	INFORMANTE 2	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
	“(…) no he sido víctima de una actuación policial que haya buscado mermar mi actuación en la entidad de trabajo como delegado de prevención”. “Sin embargo, a un	“Si, la abogada del patrono que representa a la empresa, me denunció por una supuesta agresión verbal y física , y a la sede se presentó una comisión de la policía de Aragua	Delitos previstos en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia:	Se observa de la vivencia planteada por el Informante 2, que la representación legal de la empresa implementó como

VICTIMIZACIÓN POR ACTUACIONES DE ORGANISMOS DE SEGURIDAD	compañero de trabajo lo presionó el CICPC para que renunciara, y él tenía la condición de Delegado de Prevención. En esa oportunidad no renunció y siguió cumpliendo sus funciones, y realizando sus denuncias ante el INPSASEL”.	para llevarme a declarar, me mantuvieron 48 hrs detenido y luego me presentaron, pasé a juicio y después de dos (2) años declararon sin lugar mi responsabilidad penal por esos hechos”.	Violencia psicológica Artículo 39. Quien mediante tratos humillantes y vejatorios, ofensas, aislamiento, vigilancia permanente, comparaciones destructivas o amenazas genéricas constantes, atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer, será sancionado con prisión de seis a dieciocho meses. Acoso u hostigamiento Artículo 40. La persona que mediante comportamientos, expresiones verbales o escritas, o mensajes electrónicos ejecute actos de intimidación, chantaje, acoso u	mecanismo de control una denuncia fundada en una presunta agresión física y verbal, basada en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En este sentido, considera la autora que se hizo efectiva la manipulación de un instrumento legal protector del género femenino para mermar la influencia que pudiera tener un delegado de prevención entre los trabajadores o simplemente justificar un procedimiento de calificación de Faltas de conformidad con la LOTTT. Por otra parte, actuaciones de esta naturaleza van creando en el imaginario de los trabajadores (as) una perspectiva negativa con relación a estos cargos que ejercen la
--	--	---	--	--

		hostigamiento que atenten contra la estabilidad emocional, laboral, económica, familiar o educativa de la mujer, será sancionado con prisión de ocho a veinte meses. Amenaza Artículo 41. La persona que mediante expresiones verbales, escritos o mensajes electrónicos amenace a una mujer con causarle un daño grave y probable de carácter físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, será sancionado con prisión de diez a veintidós meses. Si la amenaza o acto de violencia se realizare en el domicilio o residencia de la mujer objeto de	representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral. Es decir, acciones de esta naturaleza hacen pensar a un trabajador que ser delegado de prevención implica estar involucrados en problemáticas legales que van a afectar su relación laboral y por ende no están dispuestos a asumir costos derivados de dicha representación. El Informante 1 no aportó una experiencia directa en cuanto al objeto de investigación. Sin embargo, pudo narró la experiencia de un compañero de trabajo, que fue presionado para que renunciara por organismos de seguridad manejando motivos diferentes a los de la Ley citada.
--	--	--	--

			violencia, la pena se incrementará de un tercio a la mitad. Si el autor del delito fuere un funcionario público perteneciente a algún cuerpo policial o militar, la pena se incrementará en la mitad. Si el hecho se cometiere con armas blancas o de fuego, la prisión será de dos a cuatro años. Violencia física Artículo 42. El que mediante el empleo de la fuerza física cause un daño o sufrimiento físico a una mujer, hematomas, cachetadas, empujones o lesiones de carácter leve o levísimo, será sancionado con prisión de seis a dieciocho meses. Indemnizació	
--	--	--	--	--

			n Artículo 61. Todos los hechos de violencia previstos en esta Ley, acarrearán el pago de una indemnización a las mujeres víctimas de violencia o a sus herederos y herederas en caso de que la mujer haya fallecido como resultado de esos delitos, el monto de dicha indemnización habrá de ser fijado por el órgano jurisdiccional especializado competente, sin perjuicio de la obligación de pagar el tratamiento médico o psicológico que necesitare la víctima.	
4. Describa su vivencia en caso que usted haya sido sujeto a las <u>Medidas de Protección</u> prevista en el artículo 90 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.				
CATEGORÍA	INFORMANTE 1	INFORMANTE 2	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
		Producto de la situación de la	Delitos previstos en la	De los datos recabados y

MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR PRESUNTA VIOLENCIA FÍSICA, VERBAL Y PSICOLÓGICA AL GÉNERO FEMENINO.	Ausencia de Medidas de Protección.	presentación, me impusieron una medida de alejamiento de la abogada, cuestión que era bastante ilógica porque ella permanecía en el centro de trabajo, no podía acercarme a ella y de paso era representante del empleador en el comité de seguridad y salud laboral, razón por la cual no podía estar en esas reuniones.	Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia: Medidas de protección y de seguridad Artículo 90. Las medidas de protección y de seguridad son de naturaleza preventiva para proteger a la mujer agredida en su integridad física, psicológica, sexual y patrimonial, y de toda acción que viole o amenace a los derechos contemplados en esta Ley, evitando así nuevos actos de violencia y serán de aplicación inmediata por los órganos receptores de denuncias. En consecuencia, éstas serán: 5. Prohibir o restringir al presunto agresor el acercamiento a la mujer agredida; en	suministrados por los informantes se pueden evidenciar que en una de las entidades de trabajo ha predominado la utilización de un instrumento legal para anular la figura del delegado de prevención, creando una situación de presunta violencia física, verbal y psicológica que no se pudo comprobar para determinar responsabilidad penal. La manipulación es a extremo dado la imposición de una medida de protección y seguridad que pareciera perdiera su naturaleza u objeto al aplicarla en un espacio de trabajo. En contraposición encontramos, los derechos de un delegado de prevención que goza de fuero laboral y que de
---	---	---	--	--

			consecuencia, imponer al presunto agresor la prohibición de acercarse al lugar de trabajo, de estudio y residencia de la mujer agredida. Subsistencia de las medidas de protección y de seguridad. Artículo 91. En todo caso, las medidas de protección subsistirán durante el proceso y podrán ser sustituidas, modificadas, confirmadas o revocadas por el órgano jurisdiccional competente, bien de oficio o a solicitud de parte. La sustitución, modificación, confirmación o revocación de las medidas de protección procederá en caso de existir elementos probatorios que determinen su necesidad.	manera inmediata se ve inhabilitado para el ejercicio de sus funciones.
--	--	--	--	--

5. Describa su vivencia en caso de haber sido sujeto al <i>procedimiento de Separación del cargo</i> , previsto en el artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.				
CATEGORÍA	INFORMANTE 1	INFORMANTE 2	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
SEPARACIÓN DE CARGO	“Recuerdo en el caso indicado, le solicitaron una calificación de despido, le sustanciaron su procedimiento pero la Inspectoría del Trabajo lo declaró sin lugar porque no se demostró que había extraído el material del almacén”.	“No me separaron del cargo, legalmente conforme a ese artículo. Pero de hecho no me asignaron más funciones dentro del proceso productivo, mientras tramitaban el procedimiento de calificación de despido por una supuesta agresión física y verbal como falta”.	Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) Excepción a la Calificación Previa. “Artículo 423. Cuando un trabajador o trabajadora haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro u otros trabajadores o trabajadoras, del patrono o patrona o de sus representantes, y que pueda constituir un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, el patrono o patrona podrá separar de manera excepcional al	En ambos casos planteados por los informantes no se aplicó el procedimiento de separación de cargo en los términos planteados en la LOTT. No obstante, hicieron referencia a otra vía representada por la solicitud de autorización de despido, estipulada en el artículo 422 de la LOTT. Es importante destacar, que en el caso del Informante 2, la hipótesis que crearon para solicitar la calificación de despido del mismo, daba lugar a la aplicación del procedimiento establecido en el artículo 423 de la LOTT, que contempla la separación de cargo. Es curioso que el empleador no

			trabajador o trabajadora que se trate por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario o funcionaria del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido. Mientras dure la separación del puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.”	haya utilizado esta vía más expedita.
--	--	--	--	--

Cuadro 8 Matriz de Triangulación Instrumento: Entrevista semi-estructurada aplicada a los Funcionarios del INPSASEL.				
1. De acuerdo a su experiencia, cuál es su percepción acerca de la autonomía e independencia de los Delegados de Prevención del Estado Aragua en el ejercicio de sus funciones.				
CATEGORÍA	INFORMANTE 3	INFORMANTE 4	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN	Para efectuar de manera eficaz sus funciones, el delegado del centro de trabajo y en el sindicato en caso de que este exista, pues no se trata de actuar en contra del patrono, sino buscar trabajar en conjunto para lograr el cumplimiento de los objetivos en beneficio de la seguridad y salud laboral.	La situación al respecto es muy relativa ya que depende de los niveles de comprensión de los delegados de prevención, específicamente sus niveles de consciencia y el entorno laboral.	Participación y Control Social. -Artículos 41 al 45 de la LOPCYMAT . “Artículo 44. De la Protección y Garantías a los delegados de prevención- (...) El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas>en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo,	Se infiere de los datos aportados por los informantes que la Autonomía e Independencia de los delegados de prevención permitirá el cumplimiento de los objetivos en materia de salud y seguridad laboral. Ahora bien, sin embargo, el informante 4, indicó que a pesar de lo consagrado en las disposiciones normativas, dicha autonomía e independencia va a estar condicionada a la consciencia de clase que tengan los mismos, y por consiguiente del entorno laboral. Ciertamente considera la autora que si los delegados de

			otorgándosele licencia remunerada. El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones (...).”. Badell & Grau (2016), señala que la Inamovilidad laboral del delegado de prevención consiste en que el mismo, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección, y hasta tres (3) meses después	prevención no asumen con entendimiento el amplio margen de sus funciones dentro de la entidad de trabajo, no podrán establecer el límite de una autonomía e independencia y en consecuencia pudiera resultar que la misma dinámica del centro de trabajo los arrojara y terminara siendo nula su gestión para los trabajadores (as). Es decir, ello implicaría que no están orientados en un sentido diferente a aquel que implica la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.
--	--	--	--	---

			de vencido el término para el cual fue electo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. Dicha inamovilidad es irrenunciable, intransigible e indisponible, por lo que se considera nulo el despido, traslado o desmejora de las condiciones de trabajo de los Delegados de Prevención sin la justa calificación del Inspector del Trabajo. En estos casos, podrá el trabajador solicitar su reenganche o restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios caídos, ante la referida Inspectoría del Trabajo. (Artículo 55	
--	--	--	---	--

			Reglamento LOPCYMAT)	
2. Hable de su experiencia en aquellos casos en los cuales delegados de prevención del estado Aragua, hayan sido trasladados y desmejorados en sus condiciones laborales.				
CATEGORÍA	INFORMANTE 3	INFORMANTE 4	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
TRASLADOS Y DESMEJORAS DE LAS CONDICIONES LABORALES	“Por lo general los delegados acuden al INPSASEL cuando los patronos imponen limitantes para el cumplimiento de sus actividades. Ello implica la negativa de los permisos para cumplir con actividades externas, así como el otorgamiento de los medios para el cumplimiento de las mismas (Viático, Comida, libros), entre otros. Esto hace que los empleadores aleguen que no pueden cumplir con sus actividades normales como trabajador dentro del proceso productivo y quieran trasladarlos a otros puestos de trabajos supuestamente para evitar afectar el ritmo normal	“Eso es muy común, en muchos casos se convierte en una política de la entidad de trabajo ya que los delegados de prevención constantemente inician procedimientos de reclamos por traslados y desmejoras salariales y en sus condiciones laborales. Este es un supuesto que amerita otro procedimiento de sanciones por esta institución, sobre todo si el despedido injustificadamente”.	Participación y Control Social. -Artículo 44 de la LOPCYMAT. “Artículo 44. De la Protección y Garantías a los delegados de prevención- (...)El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones (...)”. “(…) El empleador o empleadora deberá proporcionar a	Los Informantes coinciden en señalar que los traslados y las desmejoras en las condiciones laborales, por lo general se produce por el incumplimiento del empleador en cuanto al otorgamiento de los medios para el cumplimiento de las actividades de los delegados de prevención hacia lo externo de la entidad de trabajo, lo cual da lugar a los procedimientos administrativos de reclamo por ante la inspección del trabajo e INPSASEL, que son un aspecto común y se presenta de manera constante. De tal manera pues, que es un fenómeno presente en la dinámica de los

	del mismo, lo que tenga que hacer que se tenga que contratar a un trabajador adicional por delegado de prevención”.		los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo , que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, debe facilitar la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación debe ser facilitada por el empleador o empleadora por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia y la misma deberá	delegados de prevención que afecta el cumplimiento de sus funciones.
--	---	--	---	--

			adecuarse a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena.	
3. Cuando se ha denunciado ante esta institución hechos de acoso laboral en los cuales las víctimas son delegados de prevención, cómo han sido los resultados del procedimiento?				
CATEGORÍA	INFORMANTE 3	INFORMANTE 4	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
ACOSO LABORAL	“No ha habido resultados concretos, justos y oportunos en beneficios del delegado de prevención, aun cuando se hace la inspección del puesto de trabajo en contraste con las condiciones laborales y los hechos narrados por el delegado”.	“Muy relativa, en algunos casos se abstiene del hostigamiento. No obstante, es común ver como el patrono intensifica su actividad de acoso”.	La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al acoso laboral <i>“como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (1)”</i> . Asimismo, ha determinado como violencia en el trabajo <i>“cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una</i>	De la información aportada por los funcionarios de INPSASEL, se puede afirmar que ciertamente los procedimientos establecidos en la LOPCYMAT y la LOTTTT son ineficaces en la práctica, considerando que no arrojan los resultados que previó el espíritu del legislador. Es decir, en ocasiones están distantes de garantizar la protección a la salud mental de los trabajadores (as), dado que complican la problemática denunciada, e incluso conforme a lo señalado por uno de los informante <i>“se intensifica”</i> , y no se materializan

			<i>actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo” (2).</i> 1. Acoso Laboral hacia las mujeres. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---rosan_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf 20/07/2014. www.ilo.org. 2. Ian Graham: La Violencia en el trabajo. Educación Obrera 2003/04 OIT, número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, págs.. 61 al 67. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/- Artículo 166 Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. “Acoso Laboral. Se prohíbe el acoso laboral en los centros de	sanciones oportunas y justas.
--	--	--	---	-------------------------------

			trabajo públicos o privados, entendiéndose, como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida de forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes, o un trabajador o trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral”. (pp 135).	
4. Explique el alcance de las sanciones impuestas por el INPSASEL a las entidades de trabajo por despidos injustificados de delegados de prevención				
CATEGORÍA	INFORMANTE 3	INFORMANTE 4	POSTULADO TEÓRICO	SÍNTESIS INTEGRATIVA
	“No solo se trata de la sanción impuesta por el	“Limitado o casi nulo”.	Artículo 166 de la LOTTT. Acciones	De acuerdo a los datos suministrados por

SANCIONES POR DESPIDO INJUSTIFICADO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN	Inpsasel, sino del apoyo por parte de la Inspectoría del Trabajo, cuyo caso sea de su conocimiento para lograr eficazmente la garantía de que se cumpla el procedimiento sancionatorio y se resguarde sus derechos laborales”.		contra el Acoso Laboral o Sexual. El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que sido objeto de acoso laboral o sexual. (pp 135). <u>Artículo 118. LOPCYMAT.</u> De las Infracciones Leves. Sin perjuicio de las responsabilidad es civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o	los informantes claves, se puede afirmar que en la práctica las sanciones establecidas por los despidos injustificados de los delegados (as) de prevención no es eficaz ni eficiente, es decir, una vez más observamos que existe un marco normativo que está llenos de protecciones y garantías pero que no determinan ningún resultado al activarse. La experiencia de la autora permite indicar que los procedimientos de reenganche para este tipo de trabajadores (as) resultan siendo letra muerta, al igual que las sanciones que están consagradas por los referidos despidos.
--	---	--	---	---

			empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T) por cada trabajador expuesto, cuando: 4. 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”. De las Infracciones muy Graves <u>Artículo 120.</u> Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:	
--	--	--	---	--

			18. Viole la inamovilidad laboral de los delegados o delegadas de prevención, de conformidad con esta Ley y su Reglamento.	
--	--	--	--	--

4.4 Contrastación.

Consiste en relacionar y contrastar los resultados, para ver cómo aparecen desde perspectivas diferentes o sobre los pisos teóricos más amplios y explicar mejor lo que el estudio verdaderamente significa. Es por consiguiente también un proceso típicamente evaluativo, que tiende a reforzar la validez y la confiabilidad. Martínez (2010). Para efectos de esta investigación se contrastaron los hallazgos con las teorías, antecedentes y la observación realizada por parte de la investigadora en el escenario natural, donde se desarrollaron los hechos y las entrevistas. Se destaca entonces que se develaron muchas coincidencias y pocas contradicciones por parte de mis informantes claves en cuanto a la visión del delegado de prevención como figura determinante dentro del proceso social de trabajo y por ende representante de los trabajadores en la defensa de sus derechos e intereses derivados de la relación laboral. En este sentido, ya interpretada y categorizada la información se pudo evidenciar que existen contrastes entre las opiniones de los informantes, la observación realizada por la autora y la teoría revisada en la observación documental, especialmente el contexto normativo de la LOPCYMAT, LOTTT y la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ahora bien, realizando un análisis bajo el enfoque de la información recabada en contraposición con la normativa legal citada en la matriz de triangulación, se hace necesario dilucidar respecto a la vigencia del fuero laboral del delegado o delegada

de prevención, es decir determinar si el mismo es intocable, a la luz de las vivencias y experiencias planteadas.

Es sabido y por todos conocidos conforme a los datos aportado en los instrumentos analizados, que existe una tendencia equivocada en la práctica de los delegados de prevención del abandono de trabajo con el justificativo de estar ejerciendo sus funciones. Sin embargo, el objeto del estudio planteado, se colocó en el aspecto de demostrar que frente a dicha tendencia existe la posición del empleador con prácticas que atentan contra el fuero laboral.

A esto hay que agregar que desde hace algún tiempo se han presentado despidos de Delegados de Prevención fuera de lo que la ley expresa como causal de despido de un delegado. El número de casos de despidos ilegales ha sobrepasado la capacidad del INPSASEL y de las Inspectorías de Trabajo para la atención de los mismos, sin embargo, cuando la “Ley” toca las puertas de una empresa que despide “ilegalmente” un Delegado de Prevención, las consecuencias legales y económicas llegan a ser sumamente duras para la empresa en cuestión a la luz del ordenamiento jurídico. Sin embargo, se ha observado como los funcionarios del INPSASEL han indicado que el alcance de los resultados de estos procedimientos sancionatorios son nulos e ineficaces.

En principio hay que resaltar que la importancia económica de esta norma está en el numeral 18 del artículo 120 de la LOPCYMAT, según el cual el INPSASEL puede multar al patrono con 75 a 100 unidades tributarias por cada trabajador afectado, o sea, todos, cuando se viole la inamovilidad laboral del Delegado de Prevención. Y más grave aún, dicho menoscabo de la inamovilidad, por ser una infracción muy grave, podría ser considerada como una violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, susceptible de comprometer la responsabilidad del patrono en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, con las pesadas consecuencias económicas previstas en los artículos 129 y 130 de la LOPCYMAT.

En la práctica con las vivencias y experiencias observadas, se puede afirmar que los empleadores están incurriendo en la ejecución de mecanismos de simulación de “**acoso laboral**”, han tratado de darle legalidad a los procedimientos administrativos para justificar las causales de despido de estos trabajadores que han sido elegidos para defender los derechos e intereses de los trabajadores. E incluso, los funcionarios del INPASASEL entrevistados han indicado como un procedimiento iniciado por el Departamento de Psicología, no siempre surten su respectivo efecto, y en ocasiones agravan más aún las problemáticas planteadas.

Si bien es cierto, que las denuncias por “**Acoso Laboral**” del empleador, son tramitadas por Psicología Ocupacional, conforme a lo establecido en el numeral 5° del artículo 56 de la LOPCYMAT, el cual establece lo siguiente:

“Deberes de los empleadores y las empleadoras.

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales sustentos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

5. Abstenerse de realizar, por si 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.” (Cursivas propias).

Tampoco es menos cierto, que esta disposición en concordancia con lo establecido en el artículo 166 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y

Trabajadoras, dejan sentado por si sola de la prohibición expresa y absoluta de este tipo de actuaciones por parte del empleador en los centros de trabajos. Se ha evidenciado como los delegados de prevención, son sometidos a tácticas o estrategias patronales que anulan su arraigo y liderazgo en la clase trabajadora, presionando con los organismos de seguridad del Estado para obtener fácilmente su renuncia, creando supuestos legales para procesarlos a través de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y en otros casos mediante tipos legales establecidos en el Código Penal, y así tratar de justificar las Faltas conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Más allá ello, se va creando todo un aspecto negativo hacia la figura del delegado de prevención, siendo que los trabajadores (as) la van a asociar con complicaciones que van deteriorar su relación laboral.

Siendo así, el Delegado de Prevención no debe ser un aliado incondicional del empleador, pero tampoco un enemigo acérrimo de éste, puesto que ambos extremos son igualmente contraproducentes. Lo ideal, es que el Delegado de Prevención cumpla su trabajo con seriedad y clara conciencia de sus funciones, tal como lo afirmó uno de los funcionarios del INPSASEL, lo cual le ahorraría problemas y siniestros a ambas partes. También es justo y lógico que el DP goce de amplias facultades y permisos remunerados para el cabal desempeño de sus funciones, tales como asistir a reuniones, cursos de formación, preparación de informes, etc., debiendo (aun cuando la ley no lo exija expresamente) justificar ante su empleador el tiempo utilizado en tales actividades con sus debidos soportes y constancias, por tratarse de un permiso concedido a un trabajador subordinado.

En este sentido, hablando del Fuero Laboral y en consecuencia la inamovilidad en función de los privilegios del Delegado de Prevención, contaminados quizá por las deformadas funciones y permisos sindicales en algunas convenciones colectivas. En efecto, aún cuando ninguna de las normas sobre esta materia establecen que el DP no trabaja, uno de los vicios más comunes que han

venido desarrollando algunos, es el no querer trabajar ni acatar órdenes y pasar toda la semana haciendo prolongadas visitas, muchas veces no corroborables e injustificadas, al Ministerio del Trabajo y al INPSASEL. Esto ha llevado a muchos empleadores a sentir que tienen dentro de su seno a un verdadero intocable, lo cual a criterio de la autora ha originado el fenómeno objeto de la investigación, es decir, han propiciado mecanismo para investir de legalidad su despido. La violencia física y psicológica ha sido quizás su mejor camino para activar la separación del cargo del delegado de prevención y solicitar de manera expedita su autorización para el despido. No obstante, observamos que según el decir del Delegado de Prevención entrevistado no había sido objeto de este procedimiento, sino que el empleador optó por una vía ordinaria, activando un proceso penal que fue declarado sin lugar.

Sin embargo, el Delegado de Prevención no es un intocable, puesto que cuando éste no cumple cabalmente sus funciones y tampoco cumple sus naturales obligaciones laborales, hay causas legales que pueden hacerle perder su condición de DP (artículo 64 del Reglamento de la LOPCYMAT) y por lo tanto su inamovilidad, y hay causas que aún teniendo inamovilidad, pueden hacerle perder su empleo.

Solo hay causas justificadas de despido del Delegado de Prevención las cuales están establecidas en el artículo 79 de la LOTTT, pero a la vez cumpliendo lo establecido en el 422 de la LOTTT. Es decir, tiene causa justificada de despido el que falte injustificadamente tres veces al mes, quien abandone el cargo (más de tres días), quien falte el respeto o llegue a agredir físicamente al personal o a familiares de estos, quien robe a la empresa, quien dañe equipos o maquinarias de la empresa, quien divulgue información confidencial empresarial, o quien incumpla las normas de salud y seguridad de la empresa.

Esto será solo aplicable en el caso de que el empleador cumpla con lo establecido en el artículo 422 de la LOTTT. Es decir, que solicite autorización al Inspector de Trabajo de la región. De no hacer lo expresado en este artículo, no

importa la gravedad del causal de despido, lo evidente de su falta o la cantidad de testigos.

El artículo 422 de la LOTTT expresa el procedimiento a seguir para el despido de los que ostentan fuero laboral. Este artículo expone que el patrono debe acudir al Inspector del Trabajo para solicitar autorización de despido de un Delegado de Prevención, llevando consigo los elementos y argumentos probatorios de la causal de despido, luego se impone un plazo en el que se iniciará una investigación que determine la veracidad de la causal de despido.

En caso de ser despedido un trabajador con fuero laboral sin haber cumplido lo establecido en el 422 de la LOTTT, entonces el trabajador tendrá 30 días para solicitar ante el Inspector del Trabajo su reenganche o la reposición a su situación anterior. El procedimiento de justificación al trabajador es sencillo. Consiste en hacerle al patrono tres preguntas las cuales copio textualmente de la ley:

- a) Si el solicitante presta servicio en su empresa;
- b) Si reconoce la inamovilidad; y
- c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante.

Quedó establecido que la Autonomía e Independencia de los DP, siendo bien entendida por todos los Informantes, en cuanto a su concepción y la posibilidad de cumplir sus funciones y atribuciones, no puede ser tergiversada para no trabajar y crear vicios propios en el ejercicio de un cargo en representación y defensa de los derechos de los trabajadores (as).

QUINTO TRANSITAR

REFLEXIONES Y SUGERENCIAS

"Nada tiene tanto poder para ampliar la mente como la capacidad de investigar de forma sistemática y real todo lo que es susceptible de observación en la vida".

Marco Aurelio."

Desarrollados los propósitos específicos del presente Trabajo de grado, la investigadora concluye lo siguiente:

Conforme a las vivencias expresadas por los delegados de prevención, considero que se ha podido constatar la evidencia que efectivamente en el mundo de la salud y seguridad ocupacional, está presente un fenómeno que constituye un riesgo psicosocial potencial, nocivo para el bienestar de los individuos, en el caso concreto de los delegados (as) de prevención: ***El acoso laboral.***

Hemos observado, que efectivamente en los centros de trabajos del estado Aragua, los delegados de prevención se encuentran enfrentando acciones patronales, que en el caso concreto se traduce en una aplicación desviada del texto de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

No obstante, se demuestra con los casos referidos la eficacia que ha representado esta normativa en el ámbito del derecho laboral, sin querer desvirtuar el objeto de la misma. Esta situación, se traduce en el incumplimiento de la patronal respecto a las garantías proteccionista consagrada para hacer efectivas las atribuciones que les ha encomendado la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial y demás normativas inherente a la materia.

Si bien es cierto, que el fuero laboral de los delegados de prevención ha sido concebido por el legislador como una protección especial a esta figura a los efectos de evitar prácticas que afecten el ejercicio de sus funciones en la organización donde resultan electos para la defensa de los derechos e intereses en materia de salud y

seguridad, contra los despidos injustificados, con el desarrollo de esta investigación se puede afirmar y más allá demostrar que estos fines están siendo distorsionados en procedimientos de calificación de faltas solicitados por la patronal cuyos supuestos de hechos están siendo simulados , lo cual debe ser rescatado.

De igual manera, es bien sabido que es una política de Estado, hacer que la “Mujer” viva fuera del ámbito de la violencia en diferentes aspectos. A pesar de ello, la gerencia en la mayoría de las empresas e instituciones públicas actúan contrario a esto, ya que a diario trabajadores (as) vinculados (as) al mundo del trabajo son sometidos (as) y expuestos (as) a una política de hostigamiento y acoso, dejando claro que más allá de los rótulos y apariencias mediáticas, impera una conducta de clase, de franca coincidencia con un modelo de producción que niega la participación consciente de los trabajadores (as).

Sin embargo, más allá de la manipulación de un instrumento legal, en el ámbito de la salud y seguridad se genera una gran preocupación para quienes asumen con formación técnica y política la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora, en el sentido que cada día más vemos como va mermando la participación de los trabajadores (as) en estos asuntos, para no verse involucrado en conflictos de esta naturaleza, que pudiera culminar con su despido y más grave aún con la generación de una enfermedad ocupacional, lo que implicaría en consecuencia luchar con un andamiaje de obstáculos, que entre otras cosas presenta la articulación para materializar la responsabilidad objetiva y subjetiva del patrono.

Aunque en estos caso, el acoso laboral no fue evaluado científicamente, para determinar el nivel de incidencia del riesgo psicosocial, no cabe duda alguna que los trabajadores entrevistados, están siendo afectados por la problemática que hoy le genera apatía, desgano y desinterés de las causas que en un momento pudieron defender con fervor: La defensa de la clase trabajadora, porque para ello han sido formados.

Con atención a lo indicado anteriormente, formulo las siguientes sugerencias:

- a) El INPSASEL debe en lo inmediato comenzar a registrar una data que permita manejar estadísticamente estos casos, a los efectos de diseñar políticas que solucionen los mismos.
- b) El INPSASEL debe orientar su política estableciendo enlaces institucionales (Ministerio Público, Organismos de Seguridad, Inspectorías de Trabajos), a fin de conocer los aspectos que caracterizan cada caso, y canalizar la defensa de los delegados (as) de protección, quienes fueron investido por legislación de un fuero especial para el cumplimiento de sus funciones.
- c) El INPSASEL debe hacer extensiva su política educativa a otras instituciones a fin de que se genere la conciencia necesaria, respecto a las atribuciones que tiene asignadas los delegados (as) de prevención.
- d) Hacer extensiva en la formación de los delegados (as) de prevención la temática de los riesgos psicosociales a los efectos de facilitar las vertientes que constituyen la mencionada problemática.
- e) Los delegados de prevención deben fortalecer con los demás trabajadores (as) el conocimiento en la defensa de sus derechos e intereses, en cuanto a salud y seguridad se refiere, resaltando la prevención de los riesgos psicosociales.
- f) El Ministerio Público y los Tribunales penales de la Jurisdicción deben orientar la depuración de estos casos, verificando el alcance de las actuales de los entes receptores de denuncia en materia de violencia contra la mujer.
- g) Hacer de conocimiento público estas acciones patronales a fin de que los trabajadores orienten con cautela la defensa de sus derechos e intereses en este ámbito de salud y seguridad laboral, y sobre todo en cuanto a riesgos por factores psicosociales se refiere.

LISTA DE REFERENCIAS

Cisterna, Francisco (2005). Manual de Metodología de la Investigación Cualitativa para la Educación y Ciencias Sociales. Universidad de Bío Bío. Chile.

Gamero, Carlos (2009). El Estado de la Investigaciones sobre Riesgos Psicosociales en el Análisis Económico. Revista Científico-Técnica del Observatorio de Riesgos Psicosociales. Volumen 1, No. 1. España (Pp. 12-23).

-González, Mervy (2006). Nueva causal de retiro justificado del Trabajo (El mobbing, psicoterror, acoso moral y estrés laboral). Vadell hermanos Editores, C.A.

-Jover, Carmen (2007). La Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal del Empresario ante los Riesgos Psicosociales. Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales. Editado por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria de Estado de la Seguridad Social. España.

Martínez, Miguel (2004). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Editorial Trillas. México.

Meruy, Enrique y González Fuenmayor (2005). Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo: Mobbing, Psicoterror, Acoso Moral y Estrés Laboral”. Valencia: Vadell Hermanos Editores.

Osorio, Manuel (2000). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Hellastas. Buenos Aires.

Robledo, Juana (2009). Observación Participante: Informantes Claves y Rol del Investigador.. Nure Investigación. Madrid, España.

Rojas, Belkys (2014). Investigación Cualitativa. Fundamentos y Praxis. Fedeupel. Caracas.

Kahale, Djamil Tony (2007). El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing): Delimitación y Herramientas Jurídicas para Combatirlo. Revista Gaceta Laboral. Volumen 13, No. 1. Universidad del Zulia. Venezuela (Pp. 76-94).

Mille, Gerardo (2008). Responsabilidad Civil en la LOPCYMAT. Presidente, Accionistas y Empleados de Dirección, Selección y Comentarios a Sentencias del TSJ. Temas Laborales. Volumen XXI. Ediciones Paredes. Venezuela.

Moncada, Samuel; Llorens, Clara y Kristensen, Tage (2002). Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Editado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Paralelo Ediciones S.A. España.

Verratti, Yolanda (2008). El Acoso Laboral: Compartiendo una Búsqueda para su Transformación desde la Perspectiva de Género. Maestría en Desarrollo Integral de la Mujer. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Venezuela.

Villalón, Jesús y otros (2007). Concepto y Tratamiento Jurídico de los Riesgos Psicosociales. Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales. Editado por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. España.

Textos Legales.

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999, 30 de Diciembre). Gaceta Oficial 36.860 (Extraordinaria), Marzo 24,2000. Venezuela.

Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (1981), Junio 22, 1981. Madrid, España.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.076, Mayo 7, 2012.

Ley Orgánica de los Derechos de la Mujer a la Vida Libre de Violencia (2014). Gaceta Oficial No.416.781, Noviembre 25, 2014. Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial No. 38236, Julio 26, 2005.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial No. 38.596, Diciembre 22, 2006.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
GUIÓN DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

-El objetivo del presente instrumento es obtener la información que permita desarrollar el trabajo de grado, titulado “**HERMENEUSIS DEL FUERO LABORAL: VIVENCIAS Y SIGNIFICACIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES**”.

-Este estudio forma parte de las exigencias de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (Campus La Morita), para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, por lo que la información suministrada tendrá un tratamiento estrictamente académico y confidencial.

-Para ello, se presentan una serie de interrogantes, que deberán responder los delegados de prevención del estado Aragua, y las cuales están dirigidas develar las vivencias y significaciones de estos trabajadores en el ejercicio de sus funciones, de tal manera que permita interpretar si el fuero laboral cumple su fin último como garantía y protección de los mismos.

GUIÓN DE PREGUNTAS (1)

No.	PREGUNTA
1.	Explique detalladamente, cómo el empleador permite la autonomía en el ejercicio de sus funciones.
2.	De acuerdo a su experiencia, explique cómo ha estado conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la entidad de trabajo donde presta servicio, y cuál ha sido su alcance.

3.	En caso que usted haya sido víctima de actuaciones emprendidas por organismos de Seguridad del Estado, describa su experiencia.				
4.	Describa su vivencia en caso que usted haya sido sujeto a las medidas de protección prevista en el artículo 90 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.				
5.	Describa su vivencia en caso de haber sido sujeto al procedimiento de Separación del cargo, previsto en el artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.				
Nombre y Apellido		Sexo	Registro ARA INPSASEL	Fecha	Firma

Se agradece haber suministrado la información solicitada, considerando que la misma constituye un aporte para los objetivos de la presente investigación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
GUIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

-El objetivo del presente instrumento es obtener la información que permita desarrollar el trabajo de grado, titulado “**HERMENEUSIS DEL FUERO LABORAL: VIVENCIAS Y SIGNIFICACIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES**”.

-Este estudio forma parte de las exigencias de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (Campus La Morita), para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, por lo que la información que usted suministre tendrá un tratamiento estrictamente académico y confidencial.

-Para ello, se presentan una serie de interrogantes, dirigidas a medir las vivencias y significaciones de los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones, de tal manera que permita interpretar si el fuero laboral cumple su fin último como garantía y protección de los mencionados trabajadores.

- Para la información solicitada deberá atender al conocimiento y experiencia en el ejercicio de sus funciones como Director, Gerente Regional y Coordinador de la Instituciones involucradas con la interacción de los delegados de prevención en el Estado Aragua, como el INPSASEL y el Ministerio del Popular para el Proceso Social del Trabajo, a través de su Dirección Estatal.

- **Instrucciones.**

-Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que a continuación se presentan.

-Evite dejar preguntas sin respuestas.

- La información recolectada por este instrumento será procesada con fines estrictamente académicos y confidenciales.

-En caso de dudas, pregunte el alcance de la interrogante planteada.

GUIÓN DE PREGUNTAS (2)

No.	PREGUNTA	Respuesta		
1	De acuerdo a su experiencia, cuál es su percepción acerca de la autonomía de los Delegados de Prevención del Estado Aragua en el ejercicio de sus funciones.			
2.	Hable de su experiencia en aquellos casos en los cuales delegados de prevención del estado Aragua, hayan sido desmejorados en sus condiciones laborales.			
3.	Explique cómo han sido las resultas del procedimiento del Dpto de Psicología cuando se ha denunciado ante esta institución hechos de acoso laboral en los cuales las víctimas son delegados de prevención?			
4.	Explique el alcance de las sanciones impuestas por el Inpsasel a las entidades de trabajo por despidos injustificados de delegados de prevención.			
Nombre y Apellido		Cargo/Institución	Fecha	Firma

Se agradece haber suministrado la información solicitada, considerando que la misma constituye un aporte para los objetivos de la presente investigación.