



Seguros Caracas
de Liberty Mutual.

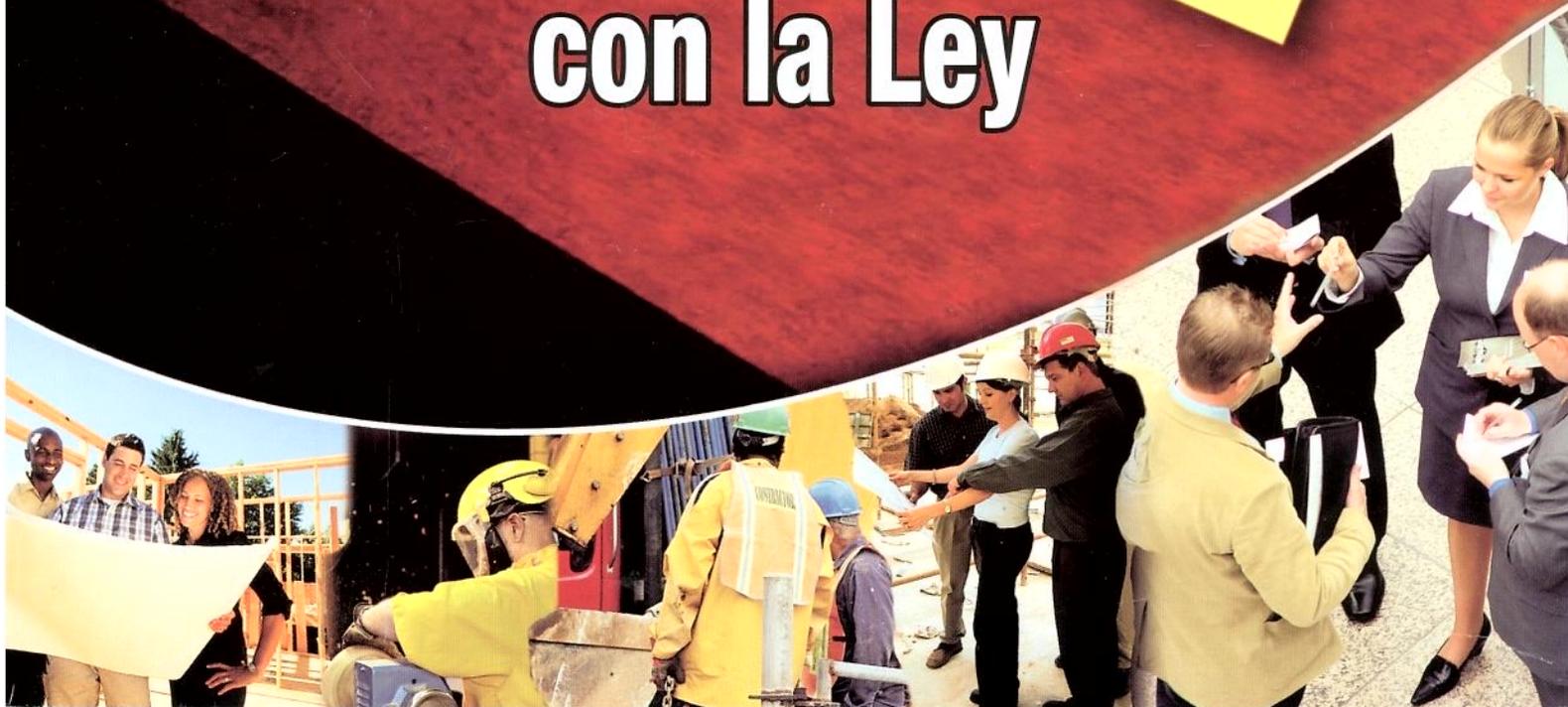
Cobertura

Ref.: J-00039923-3

Ley Orgánica de Prevención
condiciones y medio ambiente
de Trabajo LOPCYMAT



Cómo cumplir con la Ley



Editorial

La aparición de esta nueva edición de "Cobertura", además de ser una prueba contundente de la continuidad y firmeza de los propósitos que nos trazamos cuando se concibió esta publicación, abre un interesante espacio de reflexión para todos aquellos relacionados e interesados con el tema de la higiene y la seguridad laboral, así como de sus actores directos: patronos, obreros y empleados.

Indiscutiblemente, es mucho lo que se ha avanzado en esta materia, pero también es cierto que falta mucho para ajustar y poner a punto la Lopcymat y su reglamento, llamados a moderar la relación de cada una de las partes actoras con la Ley, sobre la base que se sustente en reglas de juego claras, transparentes y equitativas.

En este número de "Cobertura", podrán analizar el trabajo de varios calificados especialistas, quienes, de manera especial, no vacilaron en prestar su valiosa colaboración, su punto de vista, acerca de un tema que, más allá de empleadores y empleados, es de interés para la sociedad venezolana, en general.

Esperamos que este esfuerzo contribuya a colocar un granito de arena más y que nos acerque a lo que es una meta común: contar con un sistema de seguridad laboral moderno que nos ayude a progresar cada día más como nación.



- 4 Lo que debe saber sobre la LOPCYMAT.
- 5 "La Lopcymat crea un equilibrio entre el empleador y los trabajadores".
- 6 Reglamento en la mira.
- 10 LOPCYMAT por dentro.
- 13 Estadísticas.
- 14 El INPSASEL vela por el cumplimiento de la LOPCYMAT.
- 16 - AVES, más de 28 años contribuyendo a la promoción de la seguridad integral
- Brigada de emergencia de Seguros Caracas de Liberty Mutual.
- El ejemplo entra por casa.
- Cómo garantizar el cumplimiento de la Ley
- 18 Nociones generales sobre la ley de discapacitados en Venezuela.
- 19 ASOPEPRIT en la LOPCYMAT.
- 19 Glosario.



Directorio



Junta Directiva Seguros Caracas de Liberty Mutual

Miembros Principales:

• Roberto Salas	Presidente
• Víctor Meintjes	Director
• Nelson Sánchez Candiales	Director
• Octavio Calcaño Spinetti	Director

Miembros Suplentes:

• Terek Kafruni Micare	Presidente
• Ángel Maciñeiras Sánchez	Director

Cobertura es una Publicación de Seguros Caracas de Liberty Mutual, elaborada bajo la asesoría de la Dra. Mabel Velázquez, Gerente de Seguridad Laboral de Seguros Caracas de Liberty Mutual y Comstat Rowland Comunicaciones Estratégicas.

Directora:

Lic. Silvia Bernardini

Gerente de Información:

Lic. Armando Fornés

Coordinador

Lic. Yule Surga Madrid

Colaboración Especial:

Lic. Javier Quintero

Periodistas:

Lic. Yubelitze Angarita

Lic. Cristina Luzardo

Diagramación:

Enqueta Estudio Creativo

Los conceptos y opiniones expresados en la presente edición, son responsabilidad de sus autores y en ningún momento comprometen a la línea editorial de Cobertura.

Cualquier reproducción total o parcial del contenido editorial de esta revista deberá señalar claramente la fuente.

Lo que debe saber sobre la LOPCYMAT

La LOPCYMAT, contempla una serie de lineamientos con el objetivo de procurar a cualquier trabajador que haya sufrido alguna contingencia en el lugar de trabajo, la debida atención a su salud integral y medios de subsistencia. El incumplimiento de los mismos puede acarrear serias sanciones, por lo cual los empleadores deben estar al tanto de algunos puntos básicos que se describen a continuación.

Sin duda alguna, el panorama del sector productivo en el país tuvo un giro evidente desde el pasado mes de julio de 2005, tras la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT, la cual recoge el espíritu de los derechos y deberes del trabajador y de los empleadores, así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.



La puesta en marcha de este instrumento legal destaca por los aspectos novedosos, como la participación activa y protagónica de los trabajadores, y las responsabilidades que deben asumir de inmediato todos los empleadores, para garantizar las mejores condiciones de salud, higiene y bienestar apropiados en el ambiente de trabajo.

Como punto principal que deben tomar en cuenta ambas partes, se observa, por un lado, un espíritu general en el articulado donde el concepto de **Accidente de Trabajo**, es modificado en pro de ofrecer una mayor protección al empleado en caso de que ocurra algún incidente laboral.

De acuerdo con el artículo 69 se entiende por Accidente de

Trabajo *"Todo suceso que produzca en el trabajador...una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo..."*.

Otra novedad que se incluye es el amparo que se le brinda al trabajador ante Accidentes de Trabajo relacionados, por mencionar algunos puntos, con: lesiones internas determinadas por esfuerzos violentos, accidentes en actos de salvamento, o los que sucedan en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurran durante su recorrido habitual.

Por otra parte, el patrono ahora debe estar al tanto de las nuevas extensiones que presenta el concepto de **Enfermedades ocupacionales**, las cuales, según menciona el artículo 70, ahora también compete a estados patológicos relacionados con el ambiente laboral al que está expuesto el trabajador, pero además, se vincula con elementos nuevos a los que se les da mucho peso como la ergonomía y factores psicosociales y emocionales, derivados, incluso, de la relación patrono-empleador.

Además, algo que tienen que tener muy en cuenta los patronos, es el tiempo que la LOPCYMAT exige para la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional, que anteriormente era de 24 horas y ahora, según el Reglamento, queda establecido en 60 minutos.

PARTICIPACIÓN ACTIVA Y PROTAGÓNICA

Otro punto importante en la nueva legislación es la obligación para las empresas de constituir un **Comité de Seguridad y Salud Laboral**, conformado por los delegados de prevención y el empleador -o sus representantes en número igual a los delegados- y deberá registrarse ante el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST, a los fines de realizar labores de:

- Vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Supervisión de los servicios de salud en el trabajo.
- Denuncias de las condiciones inseguras y el cumplimiento de los acuerdos.
- Análisis de daños producidos a la salud, para proponer a futuro medidas preventivas.

Para algunos, ésta es la mejor vía para prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, así como las consecuencias e impactos de éstos sobre el aparato productivo. Para otros, el seguimiento, de carácter obligatorio, de estos lineamientos y los demás establecidos en la Ley le imprime al instrumento legal un carácter muy punitivo.

Sin embargo, para cualquiera de los casos, el hecho es que la LOPCYMAT existe y merece una observación y análisis diligente de ambas partes, de manera de evaluar las políticas que el sitio de trabajo sigue en materia de seguridad y salud, así como la puesta en marcha de cambios y la vigilancia de su ejecución.

La salud laboral no es un gasto, es una inversión que toda empresa debe hacer si desea reducir los gastos por la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional, por lo cual ya se están generando los mecanismos de adaptación a la Ley y su Reglamento.

Objetada por algunos y aplaudida por otros, la puesta en marcha del nuevo instrumento jurídico que rige la materia de Seguridad, Salud, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y turismo social, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, LOPCYMAT, desde su promulgación oficial, ha originado una serie de cambios en la cultura empresarial, tanto del sector público como del privado, cuyo reflejo se ha notado, principalmente, en la promoción de la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales, con el objetivo de lograr disminuir las consecuencias e impactos de éstos sobre el aparato productivo.

Para Francisco Casanova, abogado experto en Derecho de la Seguridad Social y socio del Escritorio Andrade & Casanova, *“la LOPCYMAT es una ley de protección social que, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo y/o enfermedad ocupacional, brinda un sistema que le garantiza protección a los empleados y activa mecanismos de determinación de responsabilidades”*.

ASPECTOS PARA EVALUAR

No obstante, en su condición de especialista en la materia, Casanova advierte sobre algunos puntos que quedan por resolver, los cuales refiere a continuación:

-En cuanto a notificaciones de accidentes, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, INPSASEL, debe tomar conciencia de que al imponer al

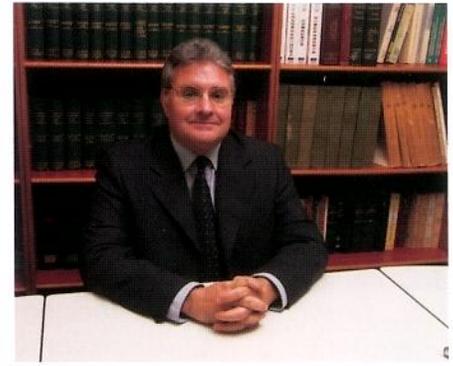
empleador la obligación formal de notificar un accidente a los 60 minutos de su ocurrencia, no se está colaborando con la auténtica y urgente obligación y prioridad que se debe tener, que es la atención inmediata al trabajador accidentado.

-En lo que respecta a servicios de salud, las normas técnicas deberán aclarar qué es exactamente un servicio de salud mancomunado.

-Para la elección de los delegados de prevención, el abogado coincide con otros especialistas en la materia, en que se debe permitir que todos los trabajadores voten en el acto electoral. “Una cosa es que un trabajador de confianza y/o de dirección no pueda ser delegado de prevención, y otra cosa es que estos trabajadores no tengan derecho a elegir sus delegados”, subrayó.

-A lo anterior añade, para ejemplificar, que *“en algunas empresas se impide que un supervisor sea delegado de prevención, pero cuando se analiza el caso, en particular, resulta que esa persona controla a 4 personas y tiene por encima al jefe de departamento, jefe de división, gerente de departamento, gerente de división, gerente de área y gerente de planta o centro de trabajo; es decir, que ese supervisor ni siquiera es trabajador de confianza o de dirección y tiene cercenado su derecho a ser delegado”*.

-Todavía no se terminan de desarrollar los alcances de recreación y turismo social de los



Dr. Francisco Casanova

trabajadores.

-Es imperativo crear la tesorería de la seguridad social, a los fines de activar la protección económica del trabajador discapacitado y que pueda percibir las prestaciones dinerarias que establece la LopcyMAT.

LA LEY VA PARA TODOS

En cuanto a las fortalezas que observa el abogado en el nuevo instrumento legal, es el hecho de que ya muchas empresas se están poniendo al día, colaborando con la elección de los delegados de prevención y en la constitución de los comités de seguridad y salud laboral. *“Si el empleador invierte más en prevención, contribuye en la formación de sus trabajadores y de sus delegados de prevención en materia de salud y seguridad laboral, en esa medida habrá menos accidentes y enfermedades ocupacionales y mejores condiciones y medio ambiente de trabajo”*, razonó. Sobre los vacíos por los que es objetado el Reglamento, el experto indicó finalmente que *“a medida que las normas, guías y reglamentos parciales se dicten, se irán cubriendo los vacíos de la Ley”*.

La subjetividad y algunas incongruencias en las obligaciones que se plantean en varios artículos, representan un riesgo para el correcto cumplimiento de la norma legal

La esperada promulgación del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que entró en vigencia a partir del 1º de enero de 2007, si bien significó la materialización de un articulado que establece las normas dirigidas al cumplimiento de las ordenanzas de la Ley que rige todo lo relacionado con la Seguridad, Salud, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social; por otra parte, presenta algunas inconsistencias e incongruencias que, a juicio de los entendidos en la materia, dificultan la interpretación de la Ley y en consecuencia su ejecución.

No obstante, pese a que la



Javier Quintero

aplicación de la LOPCYMAT en las empresas demanda una gran cantidad de cumplimientos, y es el Reglamento el que rige la parte operativa, la existencia de esos "vacíos" en ambos instrumentos legales, desfavorecen significativamente tanto al trabajador como al empleador.

"Esta situación le da un carácter de subjetividad a la norma legal, y como resultado deja un vacío. Asimismo, la discrecionalidad del funcionario se ve perjudicada, por cuanto a éste se le estaría dejando actuar según su libre interpretación, trayendo como consecuencia fallas en su cumplimiento". Esta opinión se desprende de un análisis desarrollado por el Lic. Javier Quintero González, asesor en Seguridad y Salud Laboral, quien a través de su experiencia en diversas empresas, enumera, a continuación, los aspectos que deben ser analizados.

1. SOBRE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

De acuerdo, con lo que describe Quintero, se han presentado varios procesos de elección en los cuales han surgido dudas con respecto a quiénes pueden elegir y ser elegidos como delegados de prevención (DDP).

1.1 El artículo 57 del RLOPCYMAT establece que todos los trabajadores de la plantilla de un centro de trabajo pueden elegir o ser elegidos, con la excepción, entre otros, de los trabajadores de confianza. Y la Guía Técnica de Prevención No. 1 del INPSASEL de fecha 13/10/2005 dice que éstos, como representantes del empleador, no pueden elegir ni ser elegidos, es decir, no participan en el proceso eleccionario del Delegado de Prevención.



"En este sentido -expresa Quintero- existe un criterio erróneo de ciertos funcionarios del órgano de gestión al incluir ciertos trabajadores como de confianza por manejar secreto industrial, sin recordar que el secreto industrial lo establece sólo la empresa, además, la propia Ley Orgánica del Trabajo es bien clara al exceptuar a los trabajadores que manejan secreto industrial como un trabajador de confianza para los efectos. Igualmente, hacen exclusiones para este derecho, a trabajadores quienes según su criterio e interpretación son de confianza, pero en ocasiones sin la debida integración con el patrono o sus representantes, para que a través de mesas de discusión sean quizás revisadas estas circunstancias. Todo esto podría suscitar una violación de los derechos de participación de los trabajadores".

1.2 Por otra parte, añade el asesor en seguridad y salud laboral, que existen otras dos incongruencias. La primera debido a la exclusión de los trabajadores amigos o amigas

íntimos del patrono o la patrona, siendo esto algo que imprime un carácter de subjetividad, pues podría traer inconvenientes por

interpretaciones erróneas por parte de cualquier factor involucrado en el proceso (empleador, empleado, etc).

1.3 También fueron incluidos en el reglamento para la facultad de elegir y ser elegidas personas con 14 años de edad en adelante, siempre y cuando cuenten con la debida autorización escrita de sus padres, por tratarse de menores de edad, pero esta situación igual no los hace responsable de sus actuaciones por lo dispuesto en la carta magna. Pero también, si no llegaron a considerarlos para este derecho de participación se estaría incurriendo en una discriminación.

1.4 "Algunos funcionarios del INPSASEL (comisionados especiales) fijan a priori el número de

Delegados de Prevención de acuerdo a la peligrosidad de los procesos del centro de trabajo o unidad de explotación, pero no existe, a parte de la tabla establecida en la Ley y su Reglamento, así como en la Guía Técnica No. 1 del INPSASEL, una guía clara o norma técnica donde se especifique una tabla según los riesgos de cada empresa, ya que esta es, en ocasiones, el alegato utilizado por los funcionarios, pero sin la participación de la empresa y de sus mismos trabajadores".

2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Es necesario definir el formato correspondiente a la obligatoriedad que se establece en el artículo 77 del RLOPCYMAT, donde se exige un informe mensual de actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral para el INPSASEL, pero hasta la fecha aún no se ha definido dicho formato.

Por otra parte, en algunas Direcciones Regionales de Salud para los Trabajadores (DIRESAT), están solicitando la entrega de esta obligación sin existir el documento oficial, y hacen referencia al anexo 12 (informe mensual del Delegado de Prevención) de la Guía Técnica de Prevención del INPSASEL.





3. DECLARACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES (DE FORMA INMEDIATA Y DECLARACIÓN FORMAL)

3.1 Existe una gran limitante en cuanto al tiempo que se establece en el artículo 83 del RLOPCYMAT, para que el patrono informe de manera inmediata la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional. Según señala el Reglamento es de 60 minutos (de cumplimiento perentorio) para la información inmediata al INPSASEL y este tiempo –según analiza Quintero– es muy escaso, “pudiendo incurrir en una falta de tipo muy grave establecida en la LOPCYMAT”, en caso de que el patrono no llegue a hacerlo.

“Aún cuando fueron incorporados medios o herramientas de notificación como página Web, vía telefónica o fax, este recurso sólo se cuenta para las notificaciones de forma inmediata, por lo cual esta obligación pone en menoscabo la atención de la emergencia ante el infortunio del trabajador, para dirigir esta atención a deberes de tipo administrativo”, agregó Quintero.

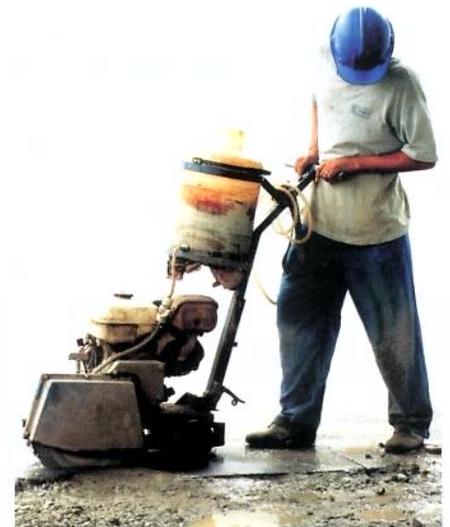
Por otra parte, la declaración formal del accidente de trabajo establecido en 24 horas por el RLOPCYMAT también se ve limitada para aquellos accidentes acaecidos fuera de horas de atención del INPSASEL.

3.2 El artículo 84 del RLOPCYMAT establece la obligatoriedad de la declaración formal de las enfer-

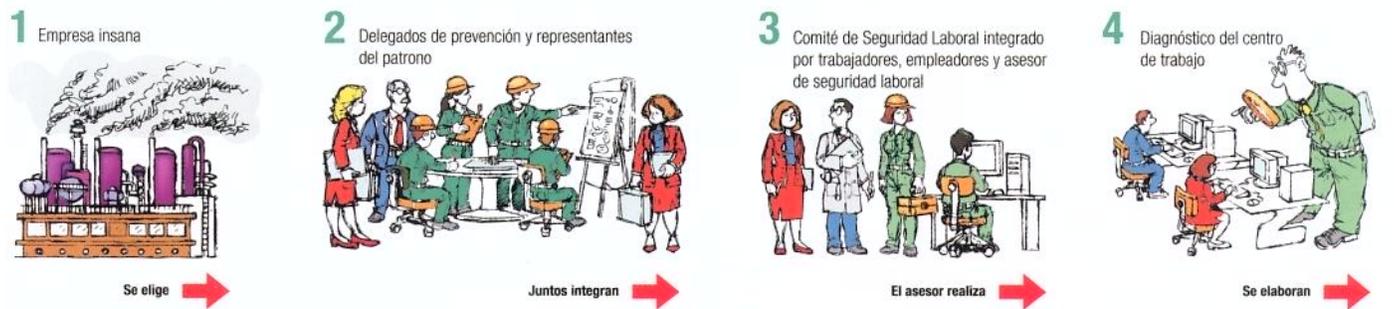
medades ocupacionales dentro de las 24 horas siguientes al diagnóstico de la enfermedad. Sin embargo, la única autoridad que determina el carácter ocupacional de la enfermedad es el INPSASEL.

Ahora bien, según explica Quintero, si se debe esperar a que el INPSASEL declare el carácter ocupacional de la enfermedad, no tiene sentido la declaración formal de la misma, si previamente se abrió una investigación por parte de este instituto para su determinación.

“En este particular, se hace necesario que el INPSASEL fije posición al respecto, porque esta contradicción genera una mala



ruta a la LOPCYMAT





interpretación del artículo que puede conllevar a una aplicación indebida de las sanciones administrativas”, agregó.

4. PROGRAMA Y SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

4.1.- El Reglamento Parcial de la LOPCYMAT estableció, en su quinta disposición transitoria, un plazo de 120 días para que las empresas e instituciones públicas y privadas elaboren el Programa de Seguridad y Salud Laboral y la Constitución del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

Ambas obligaciones deberían ser presentadas ante el INPSASEL en el mismo lapso de tiempo perentorio. Esta situación es poco correcta y contraria a la práctica establecida en la Ley y el

Reglamento. Estas normas reglamentarias otorgan como función al servicio de seguridad y salud laboral la elaboración de la propuesta del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado posteriormente al INPSASEL para su aprobación y registro.

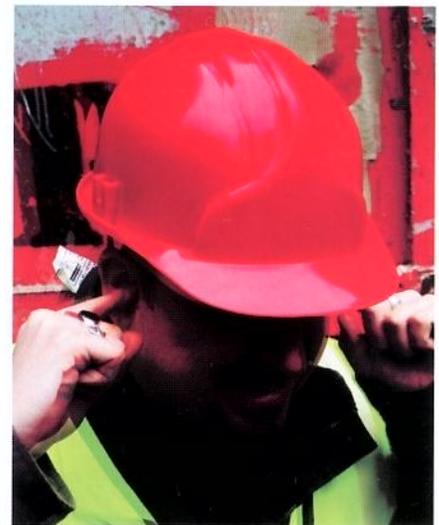
De acuerdo a lo explicado anteriormente, en la actualidad el cumplimiento de la presente disposición no es posible en los términos y lapsos establecidos.

4.2 Por otra parte, hasta la fecha no se ha conformado el Directorio del INPSASEL, y en el artículo 18 numeral 1 del Reglamento, se le atribuyen entre otras funciones la aprobación de los proyectos de normas

y regulaciones técnicas relativas a la salud en el trabajo, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, a ser propuestas al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

4.3 El artículo 82 del RLOPCYMAT dispone una arquitectura distinta en la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y no hace referencia a la norma Covenin 2260 del año 2004, y sólo deja como suplemento, en su literal K, las normas técnicas.

Todo lo señalado anteriormente trae una subjetividad que genera una libre interpretación por parte de los funcionarios encargados y una inconsistencia en la aplicación de las sanciones, por lo cual es necesario, según sugiere el asesor, ser discutidos prontamente en mesas de trabajo donde se integren ambas partes, trabajador y empleador, junto con el ente del Estado que rige la materia.



5 Análisis de seguridad en el trabajo y notificaciones de riesgo



Se diseña →

6 Programa de seguridad y salud laboral
 • Se definen objetivos y estrategias de la Seguridad Laboral
 • Se desarrollan políticas de la empresa en Seguridad Laboral



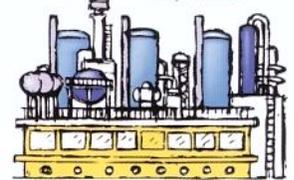
Se constituye →

7 Servicio de seguridad y salud laboral



Para obtener →

8 Empresa sana "socialmente responsable"



El nuevo Reglamento de la LOPCYMAT hace especificaciones sobre aspectos importantes de la Ley

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT es, por definición, un instrumento legal que regula las obligaciones de los trabajadores y empleadores dentro del marco laboral. Desde su promulgación en julio de 2005 ha tenido un gran impacto en el sector industrial y el 22 de diciembre de 2006 se establece el Reglamento, el cual aparece en la Gaceta Oficial del 3 de enero de 2007.

El Reglamento de la LOPCYMAT (RLOPCYMAT) cuenta con aspectos novedosos que merecen ser destacados a continuación.

LAS TRANSACCIONES LABORALES

El RLOPCYMAT permite la transacción laboral siempre y cuando se haga en los términos que se han establecido. Un elemento que no estaba contemplado anteriormente en la Ley es que el monto estipulado para el trabajador tiene que ser, como mínimo, el fijado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, INPSASEL.

Tal y como lo expresa el artículo 9, el monto estipulado para pagar al trabajador debe ser *"como mínimo el fijado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en un informe pericial realizado al efecto"*.



Mabel Velázquez

Sobre la protección a la maternidad, licencias y permisos para la protección de la salud.

Un segundo aspecto innovador con el que cuenta el RLOPCYMAT es que por primera vez se le da a los padres un día de permiso renumerado cada mes para asistir al centro asistencial pediátrico. La introducción de este elemento es importante, porque por primera vez en la legislación venezolana, se le da el mismo peso a la figura materna y a la paterna como responsables de la salud y bienestar del niño.

La promulgación de esta norma se apoya en la Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente (LOPNA) Tal y como queda establecido en el artículo 15 "...establece el RLOPCYMAT el derecho de la madre o padre incorporado al trabajo a disfrutar de un (1) día de licencia o permiso renumerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico".

LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Sobre los delegados de prevención, el RLOPCYMAT establece que estas son figuras que representan al trabajador para la promoción de su Defensa, Salud y Seguridad en el trabajo. El proceso de elección del delegado de prevención se establece de acuerdo a las reglas de INPSASEL.

Los lineamientos para su elección y los derechos de los que goza el delegado quedan expresados de la siguiente manera en el artículo 59:

"Dispone el RLOPCYMAT que el Delegado de Prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue electo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, de conformidad con la

Ley Orgánica del Trabajo (LOT). La inamovilidad laboral de los Delegados de Prevención es irrenunciable, intransigible e inamovible”.

Los supuestos por los cuales se justifica la revocación de los Delegados de Prevención quedan establecidos en los artículos 64 y 65 de la RLOPCYMAT. Según el Reglamento, el número de delegados dependerá de cuántos empleados tenga la empresa.

De igual forma, se establece que no pueden ser delegados personas que: sean representantes del patrono y/o la patrona; empleados y empleadas de dirección; trabajadores y trabajadoras de confianza, personas que tengan vínculos consanguíneos de hasta cuarto grado con el patrón; personas que tengan una relación de hecho estable con el patrón o la patrona; el amigo o amiga íntimo del patrón o patrona y personas que tengan amistad manifiesta con el empleador.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Anteriormente, éste era conocido como el Comité de Higiene y Seguridad y estaba previsto en las normas establecidas por la Comisión Venezolana de Normas Industriales, COVENIN. Hoy en día, el reglamento de la RLOPCYMAT es más específico respecto a las normativas que deben regir estos comités, ya que deben ser paritarios, es decir, igual número de representantes del trabajador y del patrono. La cantidad de integrantes que lo conforman dependerá de la cantidad de trabajadores que tenga la empresa, lo cual está debidamente especificado en el artículo 67 de la RLOPCYMAT.

SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL SITIO DE TRABAJO

De acuerdo con una Norma COVENIN y con el RLOPCYMAT, se tienen que constituir los Servicios de Salud Ocupacional. En el primer punto del artículo 21 se establece que éstos se encargan de “identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo” El RLOPCYMAT delimita, igualmente, las

funciones de estos servicios en el quinto punto de este artículo cuando establece que se deben “reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laborales de conformidad con la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto” Esto quiere decir que los servicios de salud tienen como responsabilidad notificar sobre la ocurrencia de accidentes al INPSASEL, el organismo encargado de velar por el cumplimiento de la Ley.



SOBRE LOS SERVICIOS MANCOMUNADOS DE SALUD

Con respecto a los servicios de seguridad en el trabajo, en el artículo 22 del RLOPCYMAT se establece que todos los patronos, cooperativas u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán organizar los servicios de seguridad y salud en el trabajo propios cuando se den los siguientes casos:

1) Cuando cuenten con más de doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o asociados o asociadas según el caso.

2) Cuando cuenten entre cincuenta (50) y doscientos cincuenta (250) trabajadores y/o trabajadoras o asociados y desarrollen alguna de las actividades indicadas en las normas técnicas.

Por otro lado, el artículo 23 habla de *"la creación, conformación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo mancomunados, se regirá por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto"* y

añade que *"los servicios mancomunados se considerarán como servicios propios de los patronos o las patronas que los integren"*. Esto quiere decir, que la responsabilidad de las contingencias que pueda sufrir el trabajador en materia de salud recaen sobre la empresa y los servicios de salud mancomunados.

De igual modo, la Ley establecía la realización de cuatro exámenes al trabajador, mas no especificaba cuáles eran. El RLOPCYMAT especifica cuáles deben ser estos exámenes: preempleo, postempleo, prevacacional y postvacacional.

Estos exámenes no sólo van a determinar el origen de ciertas enfermedades que pueda presentar el empleado, sino que también podrían eximir al patrono de la responsabilidad que pueda tener sobre el trabajador. Los exámenes realizados serán acordes al cargo desempeñado. El resultado es confidencial: el médico únicamente pasará al empleador un informe indicando si el trabajador es apto para ocupar o no un cargo o si éste le ocasionó alguna enfermedad ocupacional.

NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES

El patrono tiene que notificar los riesgos del cargo a desempeñar a su trabajador. La notificación del accidente, según la Ley, tenía que ser en un lapso de veinticuatro horas después de ocurrido el siniestro. De acuerdo al Reglamento, ahora tiene que ser de sesenta minutos. La notificación no realizada en el tiempo establecido genera una multa. Tal y como se establece en el artículo 83:

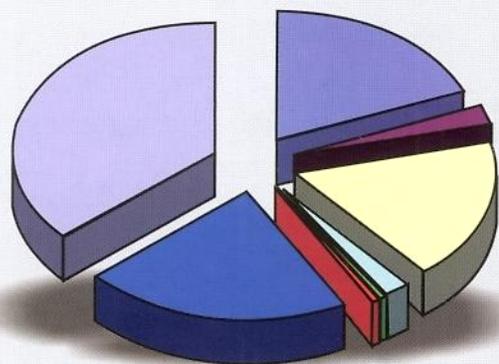
"La notificación al Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deberá realizarse dentro de los 60 minutos siguientes a la ocurrencia del accidente y la del Comité de Seguridad y Salud Laboral y el sindicato deberá realizarse dentro de las 12 horas siguientes. La notificación al Instituto podrá ser escrita o realizarse a través de su portal web vía fax o vía telefónica" Este punto en especial ha generado controversia porque se alega que se dispone de muy poco tiempo para notificar la ocurrencia del accidente.

IMPORTANCIA DEL REGLAMENTO DE LA LOPCYMAT

El RLOPCYMAT promueve la participación activa del trabajador en aspectos a los cuales antes no le prestaba atención y que son esenciales para la conservación de su salud y su vida, como es que se cumpla un mínimo de condiciones en materia de seguridad laboral e higiene industrial en su medio ambiente de trabajo. A pesar de que actualmente sólo se han reglamentado 15% de los artículos se espera que en un futuro cercano se llenen los vacíos que presenta la Ley en este momento.



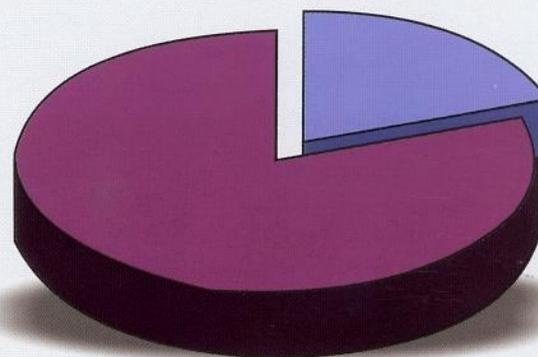
AFECCIONES DEL APARATO RESPIRATORIO



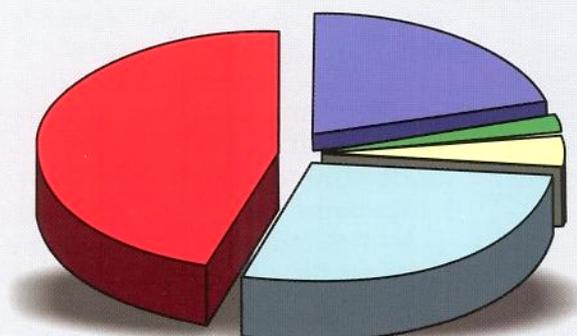
ASMA OCUPACIONAL	0,75%
ALVEOLITIS ALÉRGICAS EXTRÍNECAS	0,11%
BRONQUITIS CRÓNICA OCUPACIONAL	0,72%
NEUMOCONIOSIS	0,08%
SIDEROSIS	0,02%
BISINOSIS	0,02%
TRANSTORNOS DE LAS VÍAS RESPIRATORIAS SUPERIORES	0,87%
OTROS	1,49%

AFECCIONES PROFESIONALES DE LA PIEL

0,17%	DERMATOSIS
0,70%	DERMATITIS POR CONTACTO



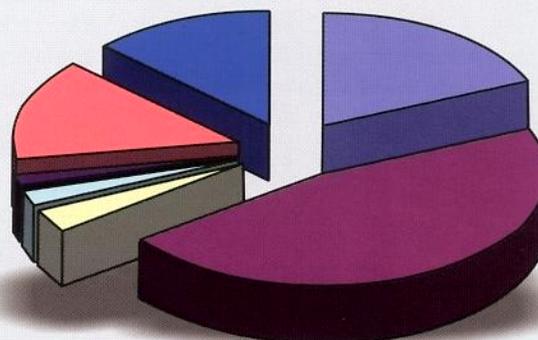
AFECCIONES CAUSADAS POR FACTORES PSICO-SOCIALES



OTROS (ESTRÉS POR TRAUMATISMOS, DEPRESIÓN REACTIVA, DESAJUSTE EMOCIONAL)	2,5%
ESTRÉS OCUPACIONAL	0,93%
SÍNDROME DE MOOBING	1,27%
SÍNDROME DE BURNOUT	0,18%
FATIGA LABORAL	0,09%

TRANSTORNOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS

13,7%	LUMBALGIA OCUPACIONAL
34,35%	PROTRUSIÓN Y HERNIA DISCAL
2,44%	SÍNDROME TÚNEL CARPIANO
1,87%	OTROS (BURSITIS Y SÍNDROME DE IMPACTO ARTICULACIÓN ACROMIO CLAVIULAR)
1,26%	HOMBRO DOLOROSO
11,4%	HERNIA CERVICALGIA INGUINAL/UMBILICAL-CERVICAL
9,6%	OTROS NO ESPECIFICADOS



El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, INPSASEL, se creó en 1986 cuando se promulgó la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT. Esta Ley es un instrumento legal que regula las obligaciones de los trabajadores y empleadores dentro del marco laboral. En la versión del año 1986, la Ley establecía en sus artículo 12 la creación del INPSASEL, mas por diversas razones éste no pudo comenzar a funcionar ese año. En mayo de 2002 se comienza con la reactivación de INPSASEL cuando el ejecutivo nacional nombra al nuevo presidente del organismo. Ese mismo año el gobierno comenzó a aplicar la política de Salud y Seguridad

Laboral. "El INPSASEL tiene como misión ser la institución rectora encargada de la ejecución de las políticas nacionales de prevención y atención de la Salud y Seguridad Laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como óptimas condiciones de trabajo para los trabajadores y trabajadoras" explica el Director del INPSASEL del Estado Miranda, Antonio Moreno.

"Primero -agregó- comenzó a funcionar regionalmente con lo que se llamó la Unidad de Atención de Salud de los Trabajadores que, posteriormente, se transformaron en las Direcciones Regionales de Salud que actualmente ascienden a once".

Moreno hizo énfasis en que a partir de la promulgación del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT -RLOPCYMAT- las empresas se han puesto al día con INPSASEL. "La promulgación del reglamento ha hecho que los patronos presten mayor interés al asunto y sobre todo, que los trabajadores se interesen más por su propia salud y seguridad en el trabajo", argumentó.

Desde la promulgación del RLOPCYMAT se han duplicado las cifras de registro de los delegados y se han visto resultados excelentes en el número de registros del Comité. Para el Director del INPSASEL esto es un indicativo de que las empresas quieren cumplir con la LOPCYMAT, así como con los trabajadores. "Nosotros estamos

Antonio Moreno - INPSASEL



recibiendo diariamente a los delegados de prevención y una vez que hemos chequeado sus recaudos y se les ha dado su inamovilidad laboral, procedemos a darles las citas”.

La respuesta por parte de las empresas ha sido tal que la institución ha tenido que realizar operativos los fines de semana para poder atender las necesidades de las empresas y facilitar las gestiones de éstas. “Se han realizado operativos especiales para poder atender a las empresas, para que conformen su Comité de Higiene y Seguridad. Es una especie de escalera y nosotros estamos tratando de que la distancia entre los peldaños no sea tan grande, tanto para el patrono como para el trabajador”, indicó Moreno.

El director del INPSASEL considera también que gracias a la promulgación del RLOPCYMAT, el trabajador es más consciente y responsable en lo que se refiere a las condiciones de su medio ambiente de trabajo. *“Cuando el trabajador entiende e internaliza que ahora tiene que jugar un rol protagónico en su propia salud y seguridad en el trabajo -expone- se siente más comprometido. Igualmente, cuando se integra a las actividades de tipo formativo que tiene la institución se da lo que nosotros llamamos empoderamiento del trabajador. Un trabajador “empoderado” es proactivo a la hora de velar por su propia seguridad laboral y exigírsela a su patrón”.*

Para Moreno, el empoderamiento del trabajador es un derecho y un deber que se da a través de la conformación en las empresas y los lugares de trabajo de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la elección de los delegados de prevención, quienes son los que van a velar que se cumplan las



normas de Higiene y Seguridad dentro de las empresas.

Una de las cualidades del RLOPCYMAT es que establece claramente qué obligaciones deben tener el patrón y el Estado –no sólo las del trabajador- en materia de Seguridad Laboral y Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. “En la ejecución de la parte de Seguridad –explica Moreno- los involucrados son entonces el Estado, el patrono y el trabajador. El Estado tiene obligaciones y el patrono tiene deberes y derechos al igual que el empleado. Cada quien tiene que internalizar y asumir esa nueva realidad: tiene derechos, pero también tiene obligaciones”.

Aunque no se han reglamentado

todos los artículos de la Ley, Antonio Moreno afirma que para la fecha ya se están desarrollando los artículos referidos a las Condiciones de Higiene en el Trabajo: *“El Reglamento parcial habla solamente de aspectos que tienen que ver con la gestión de la seguridad”.*

El aspecto netamente técnico-científico se está reglamentando actualmente. Ahora se cuenta con el Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente de Trabajo, que es más específico y requiere de ciertas mediciones de determinadas condiciones de trabajo”, concluyó el Director de INPSASEL.

MÁS DE 28 AÑOS CONTRIBUYENDO A LA PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL

El trabajo que realiza la Asociación Venezolana de Ejecutivos de Seguridad - AVES- desde hace 28 años, ha generado importantes contribuciones dirigidas al fortalecimiento de la industria de la seguridad integral, las cuales han sido percibidas gracias a la intensa promoción de ideas creativas y de puntos de encuentro, análisis y consultoría, además de fuentes de conocimiento en la materia. En este sentido, recientemente realizaron el Congreso Latinoamericano de Seguridad, Higiene y Ambiente "HIGIENE 2007", celebrado en Valencia,

evento en el cual se dieron cita participantes de diferentes áreas del sector productivo nacional así como también delegados de prevención, para analizar temas y dudas relacionadas con el cumplimiento del reglamento parcial de la LOPCYMAT. De la convocatoria realizada por AVES, también se derivaron una serie de inquietudes con respecto a la conformación de los comités técnicos de Seguridad y Salud Laboral, y de la necesidad de dotar a las industrias de profesionales en salud ocupacional, higiene y seguridad industrial.

Siendo una organización sin fines de lucro, integrada por profesionales del área de seguridad y protección integral, AVES también tiene una publicación oficial, "Revista Venezolana", la cual se especializa en seguridad y protección integral, la cual se ha convertido en una puntual referencia para diversas gerencias de varias corporaciones y el apoyo que a ellas prestan en la formación del personal profesional y técnico en disciplinas formativas de seguridad, higiene y ambiente.

Brigada de Emergencias de Seguros Caracas de Liberty Mutual

Para cumplir con las exigencias de la Ley y -lo más importante- salvaguardar la seguridad de los empleados, clientes y bienes, la Brigada de Emergencia de Seguros Caracas de Liberty Mutual reúne un grupo de voluntarios, todos trabajadores de la Organización, quienes asumen la responsabilidad de la ejecución de procedimientos operativos para prevenir y controlar emergencias.

Para ello, el primer grupo, conformado por 48 empleados en la Regional Los Palos Grandes, ha recibido un amplio entrenamiento sobre prevención y extinción de incendios, rescate y evacuación, primeros auxilios, y una adecuada dotación de implementos con chalecos de identificación, camillas, equipo para rappel y linternas, entre otros accesorios, de manera que siempre puedan estar prestos para dar una respuesta oportuna a su compromiso.

"Nosotros nos enfocamos en la



José Azócar

prevención y para ello divulgamos la importancia de ser previsivos", señaló José Azócar, jefe de Seguridad, quien coordina a los voluntarios, y menciona que, por estar ubicados en una zona sísmica -Los Palos Grandes-, ya han tenido varias oportunidades de poner en práctica el adiestramiento y demostrar cuán efectivo

es contar con una Brigada de Emergencias.

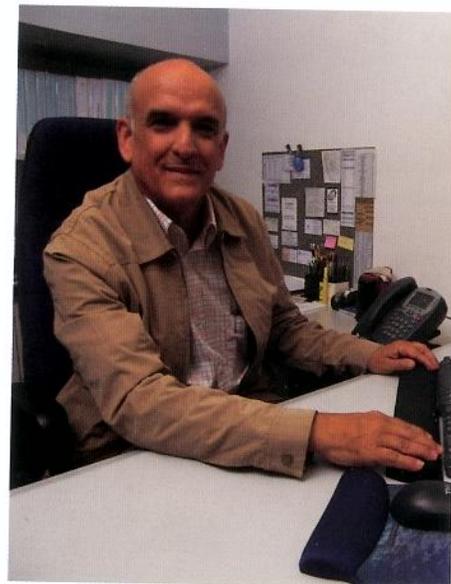
Inicialmente, la Brigada fue creada en la Regional Los Palos Grandes y ya se está adelantando la conformación del equipo de voluntarios en las Sucursales Barquisimeto y San Cristóbal.

Seguros Caracas de Liberty Mutual incrementa las inspecciones de seguridad laboral en las instalaciones

La adecuación de las instalaciones del sitio de trabajo es una de las exigencias que destacan en el articulado de la LOPCYMAT, con el objetivo de garantizar las condiciones ambientales óptimas para el trabajador. "En Seguros Caracas de Liberty Mutual, siempre hemos estado adelantados sobre esta materia, pero ahora lo estamos evaluando con un mayor énfasis para que todas nuestras oficinas a escala nacional brinden comodidad en el área de trabajo", asegura Astolfo Ríos Cubillán, gerente de Control de Inspecciones de Seguridad Laboral.

Seguros Caracas de Liberty Mutual ha procurado evaluar exhaustivamente las instalaciones de todas sus oficinas distribuidas a lo largo y ancho de la geografía nacional, de manera que, se garantice el servicio y la seguridad no sólo para los clientes externos sino también para los clientes internos, es decir, los empleados.

"En cumplimiento con la Ley hemos seguido las recomendaciones de los inspectores del INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral), para guiar el proceso de adecuación de las instalaciones en el cual hemos trabajado en conjunto con la Gerencia de Inmuebles, liderada por Wilfredo Soto", explicó Ríos Cubillán. Por citar un caso, la ergonomía, uno de los aspectos novedosos que destacan en la Lopcymat, ha



Astolfo Ríos

sido bien tomada en cuenta en las inspecciones, ya que no sólo se trata de estar al día con la Ley, sino también que los empleados se sientan a gusto en sus puestos de trabajo.

Cómo garantizar el cumplimiento de la Ley



Mediante la realización de charlas y talleres, La Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria, Venamcham, ha hecho lo posible por informar al sector empresarial sobre los pasos que debe seguir para garantizar el cumplimiento de esta Ley

La Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria, VENAMCHAM, institución no gubernamental y sin fines de lucro, que ya lleva cincuenta y seis años de operaciones en Venezuela, tiene entre sus objetivos informar al sector empresarial de manera objetiva y veraz sobre las políticas públicas y económicas vigentes. Esto lo

hace con el fin de que el sector pueda tomar las medidas más favorables para la rentabilidad de sus negocios.

Tal ha sido el caso de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo -LOPCYMAT- y su Reglamento, RLOPCYMAT. Por el alto impacto económico que el incumplimiento de la Ley podría acarrearle a las empresas afiliadas, VENAMCHAM ha incluido el debate de la misma dentro de sus jornadas informativas, charlas y talleres, para que los empresarios estén más familiarizados con este nuevo instrumento legal, así como brindarles orientación sobre qué pasos se deben seguir con el propósito de cumplir con todas sus disposiciones.

Los puntos más relevantes que se han tocado en estas

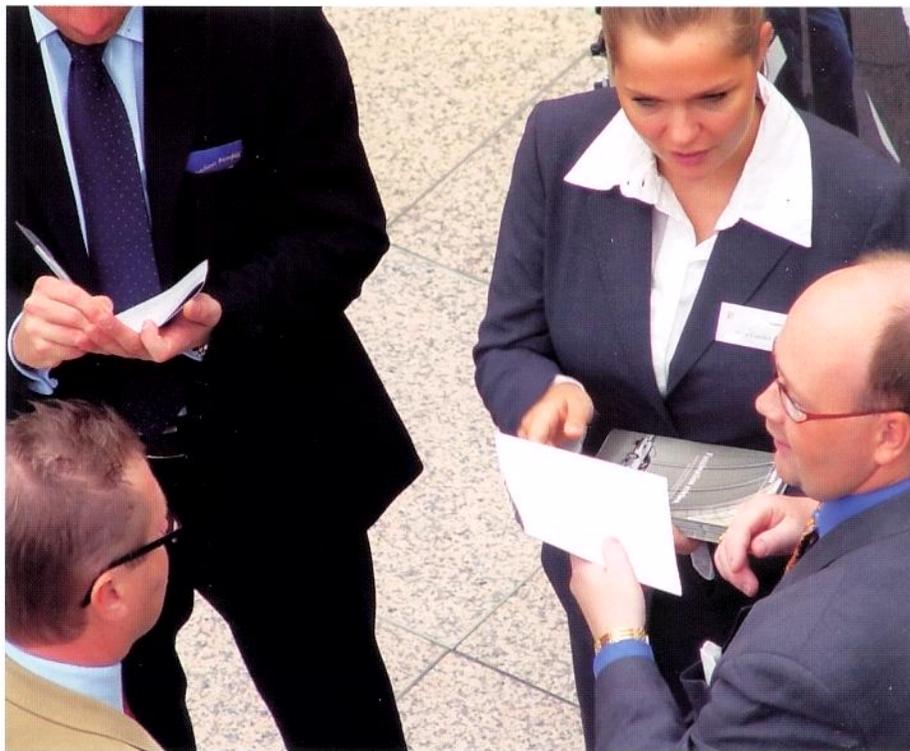
jornadas son los que tienen que ver con la conformación de los comités, las responsabilidades de cada uno de sus integrantes, control de la documentación, los procedimientos legales que hay que seguir en caso de accidentes, las pautas para la elaboración de los programas de salud y seguridad, la definición del rol de los delegados, ética en el trabajo, control de la información, control de emergencias, primeros auxilios, entre otros.

Estas jornadas y talleres han sido facilitados en su totalidad por un equipo multidisciplinario de profesionales expertos en la materia, entre los que se encuentran licenciados en Relaciones Industriales, médicos, abogados y asesores jurídicos, quienes han transmitido sus conocimientos en la materia a lo largo de todo el territorio nacional.

Recientemente fue aprobada La Ley para las Personas con Discapacidad, cuyo objetivo principal queda definido en su primer artículo, que señala, como propósito, contribuir con "el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia".

La Ley ampara a todas las personas con discapacidad, término que, a su vez, queda definido de la siguiente forma en el artículo 5 de la Ley: "...la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente".

La promulgación de esta Ley tiene un impacto en el sector industrial pues, de ahora en adelante, las empresas se verán



en la obligación de incorporar a sus nóminas a no menos de un 5% de discapacitados, cualesquiera sea su nivel de instrucción profesional o técnica, según lo estipula su artículo 28. Igualmente, el artículo exhorta a la Administración Pública, tanto estatal como municipal, a que: "planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen y adecuen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal, los cuales deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales, COVENIN".

En el artículo 86 de la Ley se establecen, igualmente, las sanciones para todos los organismos públicos, empresas privadas y mixtas que incumplan con el artículo 31. En estos casos se les impone a los infractores multas que pueden variar de acuerdo con la gravedad en la que se haya incurrido. De no pagarse éstas, se establece una sanción entre

1.000 y 5.000 unidades tributarias.

Esto último genera presión entre el sector empresarial por el alto impacto económico que podría acarrear el incumplimiento de lo establecido en la Ley, mas una Disposición Transitoria establece que para que las empresas puedan adecuar sus instalaciones a los requerimientos del personal discapacitado, deberá otorgárseles un plazo de tres años a partir del 5 de enero de 2007, fecha en la que ésta fue promulgada.

Son varios los organismos que velan por el cumplimiento de esta Ley, entre ellos, el Centro de Atención al Trabajador Discapacitado "Pedro Ovalles", en el estado Aragua, el cual tiene como objetivo desarrollar políticas que mejoren la capacidad de respuesta a las necesidades de los trabajadores minusválidos a consecuencia de enfermedades o accidentes laborales.

ASOCIACIÓN PARA EL ESTUDIO DE LA PREVENCIÓN Y RIESGOS DEL TRABAJO

La Asociación para el Estudio de la Prevención y Riesgos del Trabajo, ASOPEPRIT, es una asociación sin fines de lucro que está orientada a crear conciencia de cómo las reformas legislativas en materia de seguridad social impactan el área laboral, además de asumir la divulgación de la importancia de la cultura de la prevención en el lugar de trabajo. La Asociación pretende tener presencia a escala nacional.

Anteriormente, el tema de riesgo laboral en Venezuela era poco conocido y sólo se habían efectuado pequeños esfuerzos en nuestra legislación para abordar la seguridad social. Ante la necesidad de fortalecer esta área en nuestro país se inicia la transformación de la nueva "Seguridad Social".

ASOPEPRIT surge con el fin de ayudar a entender y dar oportuna respuesta a esta nueva dinámica. La asociación, es fundada por personas naturales, abogados, ingenieros en seguridad industrial, sociólogos, en fin, especialistas en la materia que asumieron la tarea de facilitar asesoría en casos a escala nacional. Pioneros de esta iniciativa fueron Mabel Velásquez, Norelys Carmona, Ángel Maciñeiras, Oscar Casas, entre otros.

La Asociación -de la mano de su presidenta, la Dra. Mabel Velásquez- ha realizado en sus ocho años de compromiso con la seguridad social venezolana, trabajos de investigación sobre el tema de Riesgos Laborales, dando respuestas a las diferentes inquietudes de varios sectores. De esta forma, ha contribuido en la diversas mesas de trabajo que se han realizado con la empresa privada y las organizaciones gubernamentales.

Desde esta perspectiva, dentro de las diversas propuestas que ha realizado la Asociación, está señalar el corto lapso de tiempo que el Reglamento de la LOPCYMAT está otorgando a las empresas para cumplir con las obligaciones establecidas en el mismo. Es por ello que ASOPEPRIT hace un llamado para que se extiendan los plazos indicados en el articulado de manera tal que se pueda garantizar su cumplimiento.

ACCIDENTE OCUPACIONAL

Todo suceso que produzca una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción en el curso o por ocasión del trabajo. Incluye:

- Lesiones internas.
- Accidentes durante actos de salvamento.
- Accidentes hacia y desde el centro de trabajo.
- Accidentes en cargos electivos de organizaciones sindicales.

ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio ambiente de trabajo, tales como:

- Acción de agentes físicos y mecánicos.
- Condiciones meteorológicas.
- Agentes químicos.
- Agentes biológicos.
- Factores psicosociales y emocionales.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en lista de enfermedades ocupacionales en normas técnicas.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados y Delegadas de Prevención son representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Es un órgano paritario y colegiado, conformado por los Delegados o Delegadas de Prevención, de una parte, y por el patrono o patrona, o sus representantes, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención destinado a la consulta y deliberación, de forma regular y periódica, de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.



Los Accidentes de Trabajo y la Prevención de Riesgos...

“...son dos de los aspectos que hoy concentran la atención del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores, como parte de un nuevo concepto: la Seguridad Social Integral.

Seguros Caracas de Liberty Mutual, con décadas de experiencia exitosa en el área de Riesgos del Trabajo, saluda esta iniciativa, a la cual ofrece su solvencia, su solidez y el respaldo necesario para siempre obtener una respuesta efectiva.”



Seguros Caracas
de Liberty Mutual.