



CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR MADERERO, EN LA CIUDAD DE MARACAIBO DEL ESTADO ZULIA

(Working Conditions of Workers in the Timber Sector, in the City of Maracaibo of
Zulia State)

Vargas Cobo, Silvia

Distribuidora Feijoo S.A (Placacentro Masisa), Venezuela

silvia2086@hotmail.com

Recibido: 24/04/2014 **Aceptado:** 07/05/2014

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general evaluar las condiciones laborales de los trabajadores del sector maderero, en la ciudad de Maracaibo, del Estado Zulia. La investigación fue soportada desde el punto de vista teórico, Cortés (2007), Hernández (2006), Rodellar (2006), Fernández (2006), Blanch (2003), De la Torre (2000), Hart (2000), Kelsen (2003, Cabaleiro (2010), García y Garrigues (1998). Y desde el punto de vista legal soportado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), entre otras. Con un enfoque mixto, documental y de campo. De acuerdo a la metodología, el tipo de investigación se identificó como no experimental y descriptivo transversal. Se determinó, que el trabajo ha sufrido una gran cantidad de cambios históricos con relación a la evolución del hombre, se lograron abordar conceptos que quizás la legislación no tocaba a fondo, así como también el medio ambiente de trabajo, se identificaron las enfermedades ocupacionales que mayormente suelen afectar a los trabajadores y trabajadoras del sector maderero, y a su vez se determinaron cuáles son las incidencias que tienen directamente las condiciones laborales sobre las enfermedades ocupacionales, en los trabajadores y trabajadoras de este sector en específico; se tuvo como resultado, que las condiciones laborales en el sector maderero, no son adecuadas para algunos puestos de trabajo, lo que ha originado una cantidad de enfermedades ocupacionales, que afectan el desarrollo físico y mental de los trabajadores y trabajadoras de éste sector, así como también el desarrollo económico de la entidad de trabajo. Se recomienda aplicar los correctivos necesarios según sea el caso.

Palabras Clave: condiciones laborales, enfermedades ocupacionales, sector maderero.

ABSTRACT

The present research was to evaluate overall working conditions of workers in the timber industry in the city of Maracaibo, Zulia State. The research was supported from the theoretical point of view, Cortés (2007), Hernández (2006), Rodellar (2006), Fernández (2006), Blanch (2003), De la Torre (2000), Hart (2000), Kelsen (2003, Cabaleiro (2010), García and Garrigues (1998). And from the legal point of view supported by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Labor Law for Workers and



Workers (2012) Organic Law on Prevention Conditions and Working Environment (2005), among others. With a mixed documentary and field approach. According to the methodology, the type of research was identified as experimental and descriptive transversal. It was determined that the work has undergone a lot of historical changes in relation to the evolution of man, is able to address concepts that perhaps the legislation did not touch bottom, as well as the working environment, occupational diseases were identified that usually affect mostly workers in the timber sector, and in turn determined which incidents are directly working conditions on occupational diseases, workers in this sector are specific; was resulted that the working conditions in the timber sector, are not suitable for some jobs, which has led to a number of occupational diseases, which affect the physical and mental development of workers in this sector, as well as the economic development of the working entity. We recommend applying the necessary corrections as appropriate.

Keywords: working conditions, occupational diseases, timber sector.

INTRODUCCIÓN

Los primeros movimientos que reflejaron un avance en la seguridad e higiene en el trabajo no se destacaron por tener un interés sino que se dejaron dominar por la aparición de una Revolución Industrial, donde en lugar de verse favorecida la fuerza trabajadora u obrera fueron desplazados por maquinarias, que trajeron consigo un gran incremento de accidentes laborales y obligaron a aumentar las medidas de seguridad.

La revolución industrial creó una serie de necesidades las cuales fomentaron la motivación de creación de organizaciones colectivas de trabajadores y empresarios, lo que trajo consigo la creación de la seguridad industrial. De la mano con la seguridad industrial surge la seguridad laboral, la cual se inició cuando se aprueban las leyes de compensación para los trabajadores por parte de los gobiernos de Cipriano Castro y Juan Vicente Gómez, entre 1908 y 1948. Es un sector de la seguridad y la salud pública que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos.

Las nuevas tecnologías han dado lugar a que se originen accidentes laborales y que sean un factor negativo para toda empresa o sociedad, debido a la falta de capacitación de los trabajadores u obreros y a que las condiciones laborales no les son dadas de una forma adecuada, lo que puede generar riesgos y enfermedades ocupacionales en el desarrollo de sus actividades. Las condiciones laborales o consideradas no óptimas pueden ocasionar a corto, mediano o largo plazo, enfermedades y lesiones temporales, e incluso podrían llegar a causar la muerte.

Los avances de la tecnología, basados principalmente en la parte informativa, fueron los que comenzaron a trazar las bases de lo que hoy en día se conoce como "sociedad", todo esto gracias a la independencia de los sistemas económicos a nivel internacional, lo que poco a poco fue introduciendo una relación entre Estado y Sociedad, hasta considerarse un todo unificado. Más allá de los datos de carácter coyuntural, el sector maderero presenta características propias que se constituyen en rasgos estructurales,



como son: el –relativamente a otros sectores- bajo nivel de instrucción, de calificación, y de ingresos; un alto componente de informalidad laboral, sobre todo en los pequeños establecimientos.

El sector maderero es uno de los que más aporta al crecimiento de las economías del país. Es de suma importancia no solo por la gran cantidad de entidades de trabajo y personal que involucra de forma directa, sino también por su efecto dinamizador en una variada gama de insumos que el propio desarrollo de la actividad demanda. Por ende, se decide ampliar e indagar en las condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras de este sector.

CONDICIONES LABORALES

Como factor fundamental, las condiciones laborales han evolucionado a través del tiempo gracias a la globalización, proceso que mantiene a los individuos conectados e informados sobre todos los cambios y avances que las nuevas tecnologías han traído consigo, generando grandes impactos en lo que a salud, seguridad y organización del trabajo se refiere. También, son un elemento fundamental debido a que existen desde que el trabajo fue un hecho social, un intercambio entre la prestación de un servicio por un salario. Hoy en día, las condiciones laborales van más allá de eso, tomando en cuenta desde el ambiente de trabajo hasta los riesgos y enfermedades a los que los trabajadores están expuestos.

Según Cortés (2007), el trabajo ha sufrido una gran cantidad de cambios históricos con relación a la evolución del hombre, por lo tanto llega a la conclusión de que el hecho de trabajar es más que un medio de subsistencia, que debería tener como tendencia actual la búsqueda de una mejor calidad de vida y de óptimas condiciones laborales, a fin de evitar que la salud del ser humano que realiza la actividad pueda resultar afectada.

Hernández (2006) opina que la tarea de los trabajadores se ha ido haciendo cada vez más especializada, por lo que a pesar de la importancia que representa para el hombre el mantenimiento de condiciones laborales seguras, el reconocimiento de dichos factores es un hecho que continua siendo muy reciente y que debe su evolución a la aparición de la Seguridad e Higiene industrial.

Rodellar (2006), define: “las condiciones laborales como las modalidades de la prestación laboral, siendo la mejora de esas condiciones de trabajo el objetivo más importante de la negociación colectiva laboral”. Sin embargo Cortés (2007), expone: “las condiciones laborales como las prestaciones y contraprestaciones que derivan del contrato de trabajo, entre las que se encuentran la seguridad e higiene del trabajo”.

Fernández (2007), por su parte, determina: “la seguridad es una de las condiciones de trabajo, y por lo tanto no todas las condiciones de trabajo son condiciones de seguridad e higiene”. Mientras que Velázquez (2006), considera: “las malas condiciones de trabajo se deben a la explotación en donde el lugar de trabajo tiene muchos peligros de salud, así como también salarios bajos”.



Por otro lado, Blanch y otros (2003) precisan las condiciones de trabajo y la calidad de vida como un impacto de doble faceta: la positiva y negativa. Esto incluye las innumerables ventajas que para la práctica laboral ofrece el desarrollo de los medios materiales y tecnológicos, que hacen más confortable y atractivo el medio de trabajo, así como todas las relativas a las oportunidades de aprendizaje y aplicación de destrezas y habilidades profesionales nuevas, con las correspondientes oportunidades de crecimiento y autorrealización laboral.

NORMATIVA JURÍDICA EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA

La normativa jurídica es indispensable para la implementación de buenas prácticas. La misma se encarga de regular, a través de normas, la conducta humana. Es dictada por alguna autoridad que establece el deber ser en torno a la justicia y determina sanciones en caso de que las normas establecidas no se cumplan. Las normas pueden ser catalogadas como generales, abstractas, legítimas, imperativas, coercibles, heterónomas, condicionales y bilaterales.

De la Torre (2000), en su obra *Ética y Deontología Jurídica* (2000), cita a Dworkin y establece: “además de normas en el Derecho, existen principios que son enunciados que establecen objetivos, metas, propósitos sociales, económicos, y políticos (directrices) y exigencias de justicia, equidad y moral positivas”. Para Kelsen (2003), la norma jurídica es aquella que prescribe una sanción. A un hecho ilícito se le imputa una sanción. El derecho entonces, no es otra cosa que un orden normativo o conjunto de normas “que se distingue de otros órdenes normativos por el hecho de que vincula a conductas determinadas la consecuencia de un acto de coacción como una organización de la fuerza”.

Pero la realidad es que a pesar de las correcciones de Kelsen (ampliando el concepto de sanción a indemnizaciones, nulidades y admitiendo que muchos enunciados jurídicos son normas incompletas) no se puede explicar, en el mundo del derecho, las normas desde las sanciones. Hart (2000), dice que en muchos casos la norma resulta íntimamente aceptada por los destinatarios (no siempre hay transgresiones) y que la concepción de Kelsen no explica las normas que confieren potestades como los permisos (al centrarse en obligaciones y prohibiciones).

Hart (2000) distingue diversos tipos de normas: primarias o básicas, que prescriben y omiten ciertos actos; secundarias o de segundo grado, que se pueden clasificar en normas de reconocimiento (establecen que normas pertenecen al sistema o forman parte del Derecho), normas de cambio (indican cómo se pueden modificar y crear nuevas normas y quien puede hacerlo) y normas de adjudicación o de aplicación (establecen los órganos que deben decidir si se ha infringido o no una norma primaria). Estas últimas normas secundarias no pueden ser reducidas, como lo hace Kelsen, a meros fragmentos de las normas que imponen deberes y establecen sanciones.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) es la norma rectora de toda la legislación venezolana, se encuentra en la cúspide frente a cualquier otra



medida jurídica. La aplicación de esta regla fundamental fomentará las bases de esta investigación, analizando cada uno de los artículos que sirvan de protección al trabajador como tal, que resguarden sus derechos, esclarezcan sus deberes y así mismo les atribuya las garantías necesarias para llevar a cabo el hecho social del trabajo, sin temor a que se les vea lesionado su bienestar y su salud como seres humanos.

Para el inicio de este análisis, puede tomarse como marco referencial el Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), referido a los Derechos Sociales y de las Familias, el cual tipifica: "Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar...". Así mismo, el segundo aparte de éste Artículo plantea: "Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados...".

Quiere decir que toda persona tiene derecho a trabajar siempre que se dedique a fines lícitos, permitidos por la ley, por cuánto esto también es considerado un deber para él mismo. Cabe destacar el instrumento legal es claro cuándo le otorga al patrono la obligación de garantizarle a cada uno de sus trabajadores el ejercicio de sus jornadas laborales, dentro de condiciones en las que prevalezcan la seguridad y la higiene, en el entorno en el que desempeñen sus funciones.

En lo que a Seguridad Social se refiere, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Artículo 86, afirma que:

"Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas".

El Estado venezolano, se dedica a proteger al trabajador no sólo con la obligación que se le genera al patrono con el incumplimiento sino también con la creación de un servicio público sin fines de lucro, que se dirige a brindarle la protección necesaria en momentos o etapas básicas de la vida, como la maternidad, la paternidad, entre otras; y a su vez se hace responsable de la efectividad de este derecho a través de un sistema de seguridad social.

Con el Artículo 89, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) resalta que el constituyente establece la protección del trabajo y otorga la libertad del mismo, con el fin de mejorar las condiciones en las cuáles se ejecutan y desarrollan las actividades de los trabajadores, extendiéndose más allá de la actividad individual, posicionándose dentro de un campo meramente social, donde el trabajo deja de ser un hecho aislado.



En base a todo lo referido anteriormente, sería conveniente concatenar los Artículos 87 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) con el Artículo 84 de la misma, por cuánto éste trata de la garantía de la protección a la salud que el Estado le otorga al individuo y al mismo tiempo de los derechos que tiene cada uno de gozar y disfrutar de establecimientos y mecanismos que le permitan ejercerlos.

De igual manera, el Estado, respaldándose en el Artículo 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), queda bajo la responsabilidad de responderle al individuo en materia de salud, aun cuando las empresas que tengan bajo su cargo la disposición de un grupo de personas desempeñando una labor en específico deban cumplir con una serie de requisitos para que dicho personal goce de higiene, seguridad y protección.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

En el año 1928 fue cuando en Venezuela se promulgó la primera Ley del Trabajo, dentro de la cual se estipuló un capítulo que regulaba todo lo relacionado con los accidentes de trabajo, pero esto no tuvo ningún tipo de aplicación en la práctica. Es por ello que en 1936 se promulga una nueva ley en la que se transforman tales disposiciones en normas legales, abriéndole paso al nacimiento de jurisprudencias sobre riesgos y condiciones laborales.

Es importante destacar que la ley del trabajo de 1997, que estuvo en vigencia hasta hace poco tiempo, preveía en sus Capítulos I y II, disposiciones relativas a condiciones y medio ambiente de trabajo, incluyendo principios que regían aspectos generales del trabajo, y el derecho y el deber del ejercicio del mismo, así como también la libertad que incluía, otorgando garantías constitucionales estipuladas por el legislador del trabajo.

En un intento precipitado, se dirigió al mismo tiempo a regular disposiciones sobre la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo; estas eran cauciones que el patrono debía ofrecer a cada uno de sus trabajadores para que prestaran sus servicios en condiciones laborales apropiadas, tomando en cuenta sus facultades tanto físicas como mentales. En la actualidad, la Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) ha sido sometida a una gran cantidad de transformaciones, quedando derogada, a través de la consolidación de la misma, la del año 1997.

Dicha modificación de esta Ley Orgánica, tiene como objeto fundamental, en su Artículo 1:

“Proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar”.



De la misma forma, en el segundo aparte del Artículo precedente:

“Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo”.

Hoy por hoy, los trabajadores serán los protagonistas de los procesos sociales, siempre que tengan como meta alcanzar y cumplir con los fines de un Estado democrático, social, de derecho y de justicia; y a su vez se protegerá el interés del trabajo como hecho social y asunto liberador que forme parte de la persona humana, satisfaciendo las diferentes necesidades.

En cuanto a la Seguridad Social, la Ley Orgánica de Seguridad Social también abarca en un sentido amplio en su Artículo 17, estableciendo que:

“Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo. Los trabajadores y trabajadoras sean o no dependientes de patrono o patrona, disfrutaran ese derecho y cumplirán con los deberes de la Seguridad Social conforme a esta Ley...”.

Partiendo de la responsabilidad del patrono o patrona, la nueva Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras plantea en su Artículo 43:

“Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo.

La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral”.

Nuevamente, este Artículo se crea a fin de garantizar a los trabajadores la obligación que tiene cada uno de los patronos, en cuanto a lo que a seguridad, higiene y ambiente laboral se refiere, resguardando de esta forma las condiciones de trabajo de los mismos.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En Venezuela aparece una norma jurídica que se genera a fin de mejorar y brindar mayor protección al trabajador, por tal motivo en diciembre del año 2012 entra en vigencia la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social por medio del cual el Estado viene a garantizar la protección de las personas frente a las contingencias que se puedan



presentar, haciendo constar que este es un órgano rector de todos los subsistemas y a su vez es público.

La Ley en cuestión contiene una serie de regímenes, específicamente en su Artículo 94, entre los cuales se encuentran el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo. Este régimen tiene como objeto:

“Ser responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”.

Lo que significa que el Estado brindará todas las opciones posibles a fin de proteger el bienestar y la salud del trabajador y de su familia, a través de este sistema público de seguridad social.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT 2005)

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, mejor conocida como LOPCYMAT, es aprobada en el año 2005 con el objeto de:

“Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social”.

Esta ley en su totalidad pretende tomar en cuenta los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, así como también los de los empleadores y las empleadoras, en lo que se refiere a la salud y el medio ambiente de trabajo, o lo que es lo mismo las condiciones laborales en las que cada quién desarrolla sus labores a diario. Por otro lado, busca cumplir con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de



Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Así mismo permite enmarcar las normas de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la posibilidad de incurrir en un accidente de trabajo o alguna enfermedad ocupacional. A su vez, regula las responsabilidades de éste y las de sus representantes cuando existiere dolo o negligencia de su parte, como lo establece la propia ley en su Artículo 1, en cada uno de sus numerales.

Es decir, la LOPCYMAT es una garantía más que resguarda al trabajador, avalando su derecho a la seguridad social en conjunto con todas aquellas leyes o normativas, que les sirven de respaldo al momento de exigir justicia. En cuanto al ámbito de aplicación, la misma se encarga de plasmarla en su Artículo 4, estableciendo que:

“Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley”.

Es importante resaltar que esta Ley protege directamente al trabajador del sector público y privado que se encuentre bajo la dependencia de un patrono, sin embargo, excluye de este grupo de empleados a los que pertenezcan a la Fuerza Armada Nacional, estos últimos se registrarán de acuerdo a lo establecido en el Artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Asimismo, los trabajadores no dependientes también tendrán el derecho a registrarse bajo esta ley en lo que a condiciones laborales se refiere.

En tal sentido, los empleadores o patronos quedan sujetos a una responsabilidad específica por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se generen a causa de la conducta omisiva de las normas legales que deben estar presentes en las empresas, así como de las normas relativas a la protección de seguridad, salud, bienestar en el trabajador; de igual manera, de las condiciones ergonómicas que deben de contener los espacios en los cuales los trabajadores desempeñen sus actividades.

La LOPCYMAT prevé las obligaciones de los empleadores, entre las más importantes se pueden resaltar: las garantías que se les otorga a los trabajadores en cuanto a condiciones, prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo; así como también la potestad que se les da de denunciar en el instituto de prevención, salud y seguridad laboral cualquier accidente de trabajo, enfermedad profesional u otra condición patológica que ocurra dentro del ámbito laboral. Es también obligación de los empleadores el incorporarse activamente a los Comités de Higiene y Seguridad establecidos por la citada Ley.



Los trabajadores también se encuentran frente a la obligación de informar a su superior de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenace su integridad física o la salud de los demás trabajadores; usar, reclamar, aceptar y mantener en buen estado los implementos de seguridad personal, así como, reportar si los mismos son deteriorados, o perdidos.

MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

El sitio donde se realiza una tarea es definido como el ambiente de trabajo. El mismo trae consigo una serie de factores y causas en donde el trabajador o trabajadora está expuesto a riesgos y enfermedades tanto físicas como mentales. Es importante resaltar que las condiciones adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades dentro del medio ambiente de trabajo son una responsabilidad en común de todos los que laboran en una empresa (gerentes, supervisores, trabajadores).

Cada trabajador según su rango tiene una responsabilidad que cumplir. La directiva en conjunto con los gerentes es responsable de proveer sitios sanos, libres de riesgos físicos, químicos y disergonómicos. Es imperante que la gerencia y directivos organicen y provean programas de seguridad, como también el patrocinio del Comité de Seguridad Laboral.

De la mano con la directiva y los gerentes, los supervisores están encargados de mantener en condiciones óptimas y seguras los sitios, equipos y herramientas. Es parte de sus funciones enseñar a su personal los Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS), además de la implementación, supervisión y cumplimiento de las normas de seguridad. Los supervisores tienen como responsabilidad el seguimiento, análisis y evaluación de los índices de frecuencia o severidad de las estadísticas de las enfermedades que puedan ocurrir en el sitio de trabajo.

Por otro lado, los trabajadores tienen la responsabilidad de velar por su protección y la de sus compañeros con el fin de evitar accidentes y enfermedades. A su vez, deben aprender y aplicar las normas y reglas de seguridad e informar a supervisores o a un miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral en caso de condiciones inseguras en su entorno.

Según García y Garrigues (1998),

“Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo pueden considerarse condiciones laborales protegidas por el ordenamiento jurídico laboral que presentan la construcción de un auténtico medio ambiente laboral. En efecto, esta concepción del medio ambiente debe integrarse entra las condiciones laborales, especialmente la salud, seguridad e higiene en el trabajo, cuya protección jurídico-laboral hay que estimar favorable al ejercicio de a prestación laboral, resultante incluso de una histórica y larga lucha del movimiento obrero por la mejora de las condiciones de trabajo”.



Para las normas que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acerca la seguridad y salud en el trabajo (2009),

“el medio ambiente en el trabajo se entiende como la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral y en la que realiza todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto”.

Mientras que Cabaleiro (2010) destaca que:

“El medio ambiente laboral es el entorno que nos rodea y que conforma las condiciones en las que nos movemos, respiramos y trabajamos. En ocasiones, puede ser una fuente de riesgos que debemos conocer para protegernos de las agresiones que suponen para nuestra salud.”

RESULTADOS

Los resultados que esta investigación pudo arrojar se refieren estrictamente a las condiciones laborales y medio ambiente de trabajo al que se enfrentan cotidianamente los trabajadores y trabajadoras del sector maderero. En este sentido, de acuerdo a los planteamientos de los diferentes autores expuestos y las leyes citadas, se pudo determinar que la legislación venezolana no arroja a los trabajadores y trabajadoras del sector maderero.

Las entidades de trabajos del sector maderero no se han adaptado a las nuevas tecnologías necesarias y tendencias en el aspecto laboral que garanticen condiciones de trabajo; por esta razón, existe un desconocimiento que afecta a los trabajadores de esta industria, disminuyendo la calidad en el ambiente laboral y poniendo en riesgo la seguridad y el bienestar de los mismos.

CONCLUSIONES

Se concluyó que la normativa legal venezolana posee una gran cantidad de textos legales reguladores de lo que son las condiciones laborales, que se dirigen a garantizar una serie de derechos a cada uno de los diferentes trabajadores; pero, hasta el momento, no existe una normativa legal plena que se dirija en su totalidad a regir la seguridad e higiene en los trabajadores del sector maderero, lo cual es grave porque se entiende que este tipo de trabajador se encuentra sometido a un medio ambiente de trabajo particular, y al mismo tiempo está expuesto a una serie de factores determinantes que pueden perjudicar su salud o causar daños en el bienestar de los mismos, con la aparición de enfermedades ocupacionales que limiten sus facultades.

También se pudo conocer cuáles son las enfermedades ocupacionales avaladas por la norma técnica del INPSASEL. Y realmente se logró determinar cuáles son aplicables a los Trabajadores y Trabajadoras que laboran para empresas del sector maderero, donde se observaron enfermedades como: daños al sistema muscular y esquelético, daños al sistema auditivo, daños en la piel, daños por el ambiente físico, entre otros no menos importantes.



Por último, se aplicaron dos tipos de técnicas de recolección de datos: 1 (un) guion de entrevista y 1 (un) cuestionario simple, los cuales fueron respondidos por gerentes y obreros de empresas del sector.

Con estos instrumentos se pudo conocer que muchas de las entidades de trabajo pertenecientes al sector maderero aún no se han adaptado a las normativas jurídicas que presenta el sistema venezolano. En su mayoría son muchas las empresas que no valoran al trabajador como un ser humano que presta un servicio y por ende no velan por el bienestar y la salud de los mismos. Así mismo, a través del cuestionario simple se pudo observar que tampoco les ofrecen condiciones laborales seguras, y por consiguiente afectan la integridad física, mental y emocional de los trabajadores y las trabajadoras.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Asamblea Nacional y al Ejecutivo Nacional la creación y aprobación de una normativa jurídica que respalde y resguarde a los trabajadores del sector maderero, basándose en la igualdad y la justicia social. Específicamente, una Ley especial para los trabajadores del sector maderero, no sólo para entidades de trabajo dedicadas a la producción, sino también para el caso de comercializadoras y distribuidoras.

Además, se recomienda a estas entidades de trabajo del sector maderero a tener un equipo de personas que estén pendientes de las necesidades de cada uno de los trabajadores, para que puedan funcionar de una forma efectiva y eficaz, implementando métodos de reconocimiento de condiciones favorables y riesgos para poder prevenirlos a tiempo. Y a su vez, que se realicen los exámenes médicos pertinentes periódicamente a todos los trabajadores; partiendo de que el trabajo es un hecho social, los trabajadores de este sector necesitan verse incluidos en una normativa legal que los acredite de derechos.

Por último, se recomendó atender a la problemática que arrojó tanto el guion de entrevista como el cuestionario simple, acerca de las condiciones inseguras, medio ambiente de trabajo, herramientas e implementos y todo lo que se refiere a salud y seguridad laboral; a través de la implementación de programas de seguridad ocupacional, y de cursos de formación y capacitación acerca del uso y manejo de las maquinarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.

Asamblea Nacional (2002). Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.600 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.

Blanch, J.; Espuny, M.; Gala, C.; y Martin, A. (2003). Teoría de las relaciones laborales: Desafíos. España. Editorial UOC.

Cabaleiro, V. (2010). Prevención de Riesgos Laborales. España. Editorial Ideas Propias.



Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. España. Editorial Tébar.

De la Torre, F. (2000). Ética y Deontología Jurídica. España: Editorial Dykinson.

Fernández, R. (2008). Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados. España. Imprenta Gamma.

García, J. y Garrigues, A. (1998). Curso sobre prevención de riesgos laborales. España Editorial Universitat Jaume.

Hart, L. (2000). El Concepto del Derecho. México. Editorial Nacional.

Hernández, A. (2006). Ante la Teoría Pura del Derecho. España. Editorial Ces.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.236 de fecha 26 de julio. Venezuela

Kelsen, H. (2003). Teoría General del Derecho y del Estado. México. Imprenta Universidades.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). Normas de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Documento en línea. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_103489.pdf. Consulta: 15/09/2013.

Rodellar, A. (2006). Seguridad e higiene en el trabajo. España. Editorial Marcombo S.A.

Tribunal Supremo de Justicia. (2012). Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 7 de mayo. Venezuela.