

La ética de los empleadores en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Venezuela

The ethics of the employers in the prevention of accidents and occupational diseases in Venezuela.

Cristina Seijo¹
Universidad del Zulia (LUZ). Venezuela
cristinasejoa@gmail.com

Alejandra Bustamante²
Terminales Maracaibo C.A. Venezuela
alejandrabustamanteseijo18@gmail.com

RESUMEN

El objetivo general del presente estudio consistió en analizar la ética de los empleadores en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Venezuela. Para ello se desarrolló una investigación descriptiva, jurídica y documental, con un diseño no experimental, cuya población estuvo conformada por el conjunto de fuentes legales, jurídicas, doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con la temática abordada. La recolección de datos se realizó a través de la observación documental con la matriz de análisis de las categorías, a los cuales se aplicó un examen crítico – comparativo, concluyéndose que la ética de los empleadores en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Venezuela no sólo es importante dentro del enfoque filosófico, puesto que en la medida como se desarrollen las teorías y principios, ésta incrementará su valor propiciando un mayor interés de los diferentes niveles de desarrollo humano, como a su vez, en las empresas las cuales día a día buscan expandir sus fronteras al aplicar una diversidad de técnicas y herramientas en función de garantizar una mayor y

¹ Abogada. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. Especialista en Recursos Humanos. Doctora en Ciencias Gerenciales. Postdoctora en Gerencia de las Organizaciones y Gerencia de la Educación Superior. Postdoctora en Políticas Públicas, Estado y Paz Social. Investigadora activa.

² Estudiante de Derecho. Asistente legal Terminales Maracaibo, C.A. Investigadora activa.

mejor productividad.

Palabras clave: Ética de los empleadores, accidentes, enfermedades ocupacionales.

ABSTRACT

The general aim of the present study consisted of analyzing the ethics of the employers in the prevention of accidents and occupational diseases in Venezuela. For it there developed a descriptive, juridical and documentary investigation, with a not experimental design, which population was shaped by the set of legal, juridical, doctrinal and jurisprudential sources related to the approached subject matter. The compilation of information was realized across the documentary observation by the counterfoil of analyses of the categories, to which a critical examination was applied - comparatively, concluding that the ethics of the employers in the prevention of accidents and occupational diseases in Venezuela not only are important inside the philosophical approach, since in the measure like they develop the theories and beginning, this one will increase his value propitiating a major interest of the different levels of human development, since in turn, in the companies which day after day seek to expand his borders on having applied a diversity of technologies and tools depending on guaranteeing a major and better productivity.

Key words: Ethics of the employers, accidents, occupational diseases.

INTRODUCCIÓN

En la estructura tradicional del Derecho del trabajo, así como hay una Ética del trabajador, existe también una Ética del empleador. Sin embargo, la Ética de la empresa y/o del empleador plantea dos situaciones previas, cuya solución puede colocar en duda la moralidad intrínseca de la empresa y de la Economía. Esas dos situaciones previas son: ¿Cuál es la función de la empresa? y ¿Qué es la Economía?. En este orden de ideas, se contraponen los datos de la OIT, en la cual se establece el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente cobra más de dos millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo. El número de accidentes de trabajo se ha estabilizado en muchos países industrializados, mientras que aumenta en países de Asia y América Latina.

El objetivo de las acciones en prevención de riesgos laborales es proteger la salud de los trabajadores, en su ejercicio profesional y en el ambiente de trabajo, evitando los riesgos derivados de las condiciones que puedan implicar accidentes o enfermedades profesionales. La salud ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, constituye una estrategia de lucha contra la pobreza, sus acciones están dirigidas a la promoción, protección de la salud de los trabajadores, la prevención de accidentes de trabajo y riesgos profesionales causados por las condiciones de trabajo, así como los riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. Los accidentes son sucesos vitales imprevistos e inesperados que interrumpen en forma súbita y generalmente traumática el curso de la vida normal de un individuo, afectando predominantemente a personas jóvenes, sanas, en plena actividad productiva y especialmente a hombres más que a mujeres.

En tal sentido, los riesgos laborales son inherentes a la industria y a las empresas en mayor o menor grado, cada puesto de trabajo está supeditado a una variedad de riesgos distintos de otros puestos en la misma empresa, por lo que la tendencia es la creación de planes de identificación de los tipos de riesgos presentes o latentes tanto en lo específicos de cada puesto de trabajo como de la empresa en global.

La enfermedad ocupacional en Venezuela, encuentra su basamento jurídico en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Ley Orgánica del Trabajo, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos de las mismas, así como, otras normas legales, los Convenios suscritos y ratificados por el país, además de la posición fijada por la Jurisprudencia.

Para poder tener un buen manejo del riesgo, es de vital importancia el conocer los diferentes riesgos a los cuales se puede ver expuesto el trabajador, los agentes que los ocasionan y los modos de erradicación o disminución de los mismos. Cabe resaltar, que en una misma empresa, faena o explotación, pueden coexistir varios tipos de riesgos, por lo que, el trabajador puede estar expuesto a uno o varias de ellas, e inclusive, los riesgos varían tomando en cuenta el tipo de labor desempeñada.

La Plataforma Ética Organizacional

Desde una perspectiva ética, Ferrer (2007), establece que las organizaciones se definen por el conjunto de capacidades humanas para combinar lo económico y lo social, de igual

forma, implica concebirlas desde un marco de actuación moral con capacidad de compartir valores, principios, costumbres, entre otros.

Dado ello, se caracteriza por ser un saber, para construir el convivir entre seres humanos, ejerciendo acciones tendientes al éxito organizacional. Asimismo, permite que las organizaciones respondan a un hecho más allá de lo económico. De manera que, la misión y la visión de las organizaciones, reflejan las condiciones de posibilidad de futuro sustentable e identifican valores éticos en las mismas.

Sobre la base de lo expuesto, la ética en la organización se aplica en función a tres sentidos. En primer término, facilita a sus miembros cumplir con el sistema ético acordado, segundo, busca el beneficio colectivo y lo práctica mediante sus acciones, tercero, favorece el desarrollo en las personas implicadas. Como tal, se construye la ética organizacional entendida como plataforma ética, ésta permite a la organización consolidar su proyecto de vida y establecer una relación en el ámbito de la responsabilidad social.

Ahora bien, ¿Qué se entiende por plataforma ética?. Bajo la concepción de Cortina et al., (1996), la plataforma ética se define por las acciones de una organización, la cual representa una estructura que sirve de soporte a la misma, constituida por cuatro elementos básicos: la misión, visión, valores y códigos de ética. Desde la visión de Seijo y Ávila (2008), se define por ser una filosofía de gestión donde se incluyen principios generales que rigen la actuación de la organización en todos los niveles de decisión; integrando la perspectiva ética en la misión y visión de ésta.

En tal sentido, ambos conceptos (misión-visión), distinguen a una organización de otras, en cuanto a sus operaciones, productos, mercados y talento humano que soporta el accionar de la organización hacia el beneficio, considerando al cliente como parte fundamental.

De esta forma, cada organización presenta una particularidad en relación a sus principios, valores, misión, visión y códigos de ética. Cada uno, se hace necesario para el desempeño ético de las dependencias universitarias del sector público.

Misión

Expresa la razón de ser de la organización, es la definición de las actividades en todas sus dimensiones, involucra al cliente como parte elemental del deber ser. Para Robbins (1999), la misión define su finalidad en dos ámbitos: interno y externo. Con relación al primero, ofrece al personal la comprensión de los objetivos. Desde el segundo, constituye la creación

de un clima de confianza explicando el papel económico y social que la organización ejerce en la sociedad. Para Holden (2001), la misión es la razón fundamental de la existencia de la organización.

Visión

Establece el futuro de la organización y la posición a ocupar dentro del contexto social. Se considera la dirección hacia el cual los miembros de la organización convergen esfuerzos con el fin de alcanzar lo que se visualiza para el futuro. Para De Michelle (1998), la visión es la visualización de una situación futura deseable. La idea de la visión consiste en operar como factor de motivación en los miembros de la organización; igualmente, se considera la imagen mental de un estado deseable en función a las ambiciones del líder dentro y fuera de la organización.

Misión y visión de la empresa

Según Thomson y Strickland (1999), para que la directiva de cualquier empresa pueda determinar cuál es su negocio, así como la manera de llegar a él, debe comenzar con el proceso de establecer una dirección significativa que debe ser seguida por la organización y establecer una fuerte identidad organizativa.

Es en este sentido que los autores anteriormente mencionados, definen como visión, la idea que tiene la dirección en cuanto a qué es lo que trata de hacer y en qué se quiere convertir. Según ellos, la declaración de la visión determina la evolución y los perfiles futuros de la organización acerca de quiénes son, qué hacen y hacia dónde se dirigen.

Por su parte, en la misión, y de acuerdo a los planteamientos de los autores anteriormente mencionados, se exponen las intenciones que tiene la organización de delimitar una posición empresarial determinada.

Las declaraciones referidas a la misión de la empresa diferencian a una organización de otra, proporcionándole una identidad propia, carácter y medios para su desarrollo.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Toro (2000), refiere que la visión es el escrito donde se plasma la imagen de lo que los miembros de la organización quieren que ésta sea o llegue a ser. Plantea asimismo, el mencionado autor, que la visión es un enunciado a través del cual se expresa hacia donde deben enfilarse sus esfuerzos todas las personas integrantes de la organización.

El principal beneficio que produce el señalamiento de la visión empresarial es el impulsar

a los individuos que la componen a luchar por un propósito común.

En consecuencia, la misión, visión y valores son los principios rectores de toda organización y tienen como objetivo definir el norte de la organización, lo cual se logra mediante un cuidadoso pensamiento creativo, lógico, singular y único de cada empresa.

Valores

Constituyen uno de los componentes principales de las formulaciones estratégicas de la organización. Para Seijo y otros (2008), los valores incluyen la identidad (define qué son), la misión (precisa cuál es la razón de ser, qué los diferencia), la visión (a dónde se quiere llegar), los objetivos (resultados que se propone alcanzar en tiempo determinado), sin embargo, puntualizan a su vez el desempeño ético de los miembros de la organización.

En tal sentido, los valores de la plataforma ética se tipifican en explícitos e implícitos, los primeros se encuentran explicados en el contenido textual de la misión y visión de las organizaciones; los segundos, refieren valores contenidos tácitamente en el texto de la misión y visión de las organizaciones.

De acuerdo a ello, los valores sirven de pauta para la conducta, definidos como principios esenciales que guían el desempeño ético de la organización, orientado a la excelencia, el cumplimiento de las normas y el respeto humano. Realidad que se proyecta hacia las dependencias universitarias del sector público.

Objetivos organizacionales

Se conciben por Seijo y otros (2008) como estrategias de la organización para alcanzar en el futuro las metas y posiciones esperadas sobre la base de valores éticos relacionados estrechamente con la misión y visión, es decir, de las estrategias se derivan los valores éticos que emergen de la misión y visión como parte fundamental de las organizaciones.

Códigos de ética

Como bien lo expresa Cortina (1996), es entendido como un instrumento de carácter orientador para hacer operativos los valores, sus contenidos establecen propósitos para guiar el comportamiento de los miembros de la organización, y de aquellos con los cuales éstas actúan habitualmente, tales como: clientes, proveedores, entre otros.

No obstante, según Seijo y otros (2008), el contenido de un código de ética define las necesidades de cada organización, sus objetivos, su cultura y el contexto en el que actúan; los elementos necesarios para la efectividad del mismo, incluyen elementos externos e

internos. Los elementos externos se caracterizan por el compromiso político, el marco legal, las implicaciones y vigilancia del público.

En este sentido, los elementos internos se relacionan con el código de conducta, las orientaciones y formación de los funcionarios, la existencia de un cuerpo coordinador y las condiciones del servicio público. Asimismo, busca el alcance de los siguientes objetivos: lograr que coincida el desempeño de los integrantes con los objetivos de la organización, coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, incrementar el sentido de pertenencia y de responsabilidad, evitar comportamientos contrarios a los intereses de la organización.

Según González (2003), el valor es una de las realidades más familiares en la vida diaria, entre algunos ejemplos se pueden señalar todos los objetos que utilizamos tienen un valor en el mercado, las obras de arte poseen un valor estético, cuando se arroja algo a la basura se hace porque carece de valor, en fin, todas las actividades del ser humano sea este económico, estético, religioso, político, entre otros. De acuerdo a lo expresado por Etkin (2007), los valores son los lineamientos que una persona utiliza cuando se enfrenta con una situación en la que debe hacer una elección. Los valores son adquiridos al inicio de la vida y son una parte básica de los pensamientos del individuo.

Dentro de este marco, los valores son estructuras de la conciencia sobre las que se construye el sentido de la vida en sus diferentes aspectos. Igualmente, son cualidades que le añaden un plus a la realidad material, no son materia que podemos percibir por los sentidos, o hechos que se pueden captar con instrumentos. Ni se ven, ni se pueden tocar, existen en un plano diferente al de la materia, el de la psique. Pertenecen al nivel de las facultades psíquicas donde se estructura el significado.

No obstante, según García y Dolan (1999), la palabra valor tiene tres (03) significados diferentes pero complementarios, como, en su dimensión ético estratégica, se refiere a los valores como aprendizajes estratégicos, relativamente estables en el tiempo, como una forma de actuar mejor que su opuesto con el objeto de lograr un fin; en su dimensión económica, relativo al criterio de evaluación de algo y en su dimensión psicológica, hace referencia a la valentía para lograr un objetivo.

En esta definición, los autores diferencian entre los valores y los valores éticos, como los medios para lograr fines. Aquí se hace referencia a los valores como los contenidos éticos, que evolucionan y cambian según las estructuras y sobre los cuales se fundamenta la

normativa y las concepciones prácticas, misión y visión de la organización, como grupo social integrado.

Dentro de este marco, los valores identifican las prioridades claves para que la organización sobreviva y prospere. López (2002). Asimismo, los valores éticos comprenden tanto la fuente de inspiración que define, establece, cambia, adapta las estrategias de orientación al rumbo y van a mantener las relaciones armónicas con el entorno empresarial, es decir, los valores finales como guía en la toma de decisiones y la ejecución de acciones para lograr los cometidos estratégicos de la organización, Guédez (2001), como los valores instrumentales u operativos necesarios para alcanzar los primeros, García y Dolan (1999).

Retomando la expresión de García y Dolan (1999), quienes distinguen como valores finales, los valores personales referidos a la vida misma, la felicidad, la familia, el éxito, el prestigio, la sabiduría, entre otros, y los valores ético-sociales, referidos a su espíritu de conservación humana, como la paz, la supervivencia ecológica del planeta y la justicia social.

Luego, los valores instrumentales u operativos, divididos en valores ético-morales, referidos al comportamiento con el entorno que rodea a los individuos o grupos, como honestidad, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto, responsabilidad; y finalmente, los valores de competencia, referidos a los necesarios para competir, como cultura, dinero, lógica, creatividad, belleza, inteligencia, constancia, vitalidad, simpatía, entre otros.

Por tanto, es esta mezcla de valores en la que se fundamenta la cultura de las organizaciones, dándole identidad, personalidad, destino para lograr sus fines económicos y sociales, en consecuencia, permanecer en el tiempo. Pero esa cultura será una ventaja competitiva, además un factor de éxito empresarial, si y solo si, los elementos que la conforman confluyen, son el norte orientados de la organización, de sus miembros y los grupos de interés alrededor de ella, transformándose en elementos productivos. Siliceo et al., (1999).

Según Ferrer (2001), los valores son concepciones prácticas heredadas o innovadas por las generaciones del presente, en las cuales la sabiduría colectiva descubre aspectos fundamentales de su supervivencia física y desarrollo humano, garantizándole seguridad y trascendencia en el tiempo.

De aquí que, Siliceo y otros (1999) refieren que la cultura empresarial, representada por valores, creencias, actitudes, hábitos, normas y políticas, es la verdadera fuerza vital de una empresa para el logro de sus objetivos económicos y sociales.

Estos fines económicos y sociales implican el reconocimiento de la empresa mucho más que como un fenómeno económico, y debe conjugar su finalidad económica inmediata con su responsabilidad sociocultural de más largo alcance.

En relación a esto, Drucker (1998) estima que con el postcapitalismo se ha producido una transición de la era del poder a la era de la responsabilidad. No obstante, la sociedad de organizaciones y de conocimiento exige una organización basada en la responsabilidad, es la sociedad de organizaciones quien debe cuidar de la sociedad misma, dentro de los límites de su competencia sin poner en peligro su capacidad de rendimiento. Drucker (1999).

En tanto que, esto garantizaría la consecución de beneficios a corto plazo con beneficios globales que generen un futuro humano sustentable en el largo plazo. Siliceo et al., (1999).

Conviene destacar, que en la era de la responsabilidad, la empresa deberá asumir un verdadero compromiso no sólo como formadora de conocimiento, sino con su responsabilidad ética, consolidando así su papel histórico, el cual le permita trascender lo estrictamente empresarial en beneficio de la gran causa ecológica, de la vida y de la dignificación del hombre. Siliceo et al., (1999).

La creación de valor en los trabajadores de las empresas.

Desde años recientes, los valores éticos han empezado a impregnarse en el acontecer empresarial y se ha experimentado desde entonces un retorno a la espiritualidad, mediante la atención a valores morales que reflejan un comportamiento más integral. Pero este regreso hacia una posición particular no obedece a un signo de carácter religioso puro, sino a un signo exclusivamente empresarial relacionado con el fin último de toda empresa, el cual es el de servir a la sociedad donde se inserta.

En suma, el actuar éticamente no obedece a un puritanismo de los nuevos dirigentes, sino a una necesidad de obtención de mayor valor para sus empresas.

No obstante, para Guédez (2001), la consecución del valor económico es uno de tres valores que buscan alcanzar los trabajadores de las empresas, los otros se denominan “valor psicológico” y “valor ético”. Con el valor económico, todos los que hicieron aportes a la actividad productiva reciben su compensación, lo cual les permitirá satisfacer sus

necesidades. Con el valor psicológico, quienes participan del proceso productivo logran asimilar el aprendizaje para la toma adecuada de decisiones que afectan a otros, o a ellos mismos, de forma directa o indirecta. Y, con el valor ético, se aduce al cambio producido en el interior de las personas, en virtud de los dos valores anteriores.

Estos dos últimos valores son subjetivos, pero su influencia es decisiva para la generación del valor económico. Suponen un costo de oportunidad porque, probablemente, a través de ellos se renuncie a ciertos beneficios en el corto plazo.

En este sentido, cabe destacar que la transparencia se ha constituido en un valor imprescindible para garantizar un desempeño libre de zonas grises y eliminar la opacidad de las empresas, para tal efecto, se requiere una plataforma ética la cual sirva para respaldar la actuación socialmente responsable de la misma, pese a los vacíos legales. Consecuentemente, la ética sitúa en el centro a las personas, ya no como un recurso más, sino como seres que merecen el mejor y mayor de los respetos. Y tratarlos como personas equivale a generar un clima propicio para el logro de la más alta de las productividades.

De ahí que a partir de años recientes se haya tomado conciencia en que el actuar éticamente sea una necesidad, no porque se prescriba en textos místicos, sino porque con ello se está preparando a la empresa para alcanzar todos los valores que le conducen al crecimiento y desarrollo permanente.

Es por lo anteriormente señalado, que algunos académicos ratifican que el objetivo final de toda empresa debe consistir en prestar servicio a la sociedad (el propio de cada empresa), y en generar rentas suficientes para la satisfacción de todos sus trabajadores, mediante actuaciones que en todo momento y circunstancias sean congruentes con la dignidad de las personas que integran la empresa o están en contacto con ella desde el exterior. Esta es la verdadera razón de la creación de valor en los trabajadores de las empresas.

El desempeño ético

La empresa desempeña su rol social: crea valor, en tal sentido asume los riesgos conexos que ello implica a través del discernimiento y compromiso ético de las personas que la integran y, en especial, de sus directivos.

Según Guédez (2002), el desempeño ético del hombre depende de la escala adoptada, en forma autónoma, madura y adulta, en relación a los valores preponderantes en la conducta

humana; y entre ellos, el mencionado autor enuncia los tres indiscutibles y fundamentales: la libertad, la solidaridad y la justicia.

Con base en los planteamientos anteriores, es posible afirmar que el desempeño o comportamiento ético no se reduce a una cuestión de formas, estilos o tecnologías, no se trata de ejercer una opción, sino de una conducta de vida; por tanto, nadie puede hacer gala de dos éticas diferentes: una aplicable a su vida personal, y otra a los negocios.

Ahora bien, la pregunta es: el hombre nace ético o aprende a ser ético? Según Sábato (1999), el individuo no hereda las normas morales o la conducta moral, hereda las capacidades para responder a los estímulos y ciertos modelos de reacción, condicionado íntimamente por el *ambiente* en el cual se desarrolla. Las normas de conducta del individuo y los valores que les sirven de cimiento tienen su raíz en su propia esencia y están determinados, en parte, por el *ambiente cultural* en el que nace.

Según el mencionado autor, el hombre nace dotado de todo lo necesario para ser *auténtico*, lo cual implica un comportamiento veraz, confiable, sincero y sensible, tanto en su condición de individuo como de miembro de una sociedad.

De acuerdo a ello, el hombre que logra ser auténtico, de acuerdo a planteamientos de los referidos autores, asume la responsabilidad de su propia vida, se preocupa por el mundo y sus habitantes, no se aísla de la sociedad y sus problemas, siente compasión y se compromete en esfuerzos por el mejoramiento de la calidad de la vida. Hace todo lo que está a su alcance para hacer de éste un mundo mejor, avanza hacia su autonomía, expande sus posibilidades de conocimiento, espontaneidad e intimidad y mientras esto ocurre desarrolla un adulto integrado, aceptando la responsabilidad por todo lo que siente, piensa y cree y evidenciando tendencias hacia la sensibilidad, el procesamiento objetivo de datos y la responsabilidad ética. En síntesis, se desempeña éticamente.

Pero el hombre no siempre logra ser auténtico; hay quienes pese a haber nacido para serlo, ante la falta de respuesta a las necesidades de dependencia, (malnutrición, brutalidad, relaciones infelices, enfermedades, desilusiones continuas, o simplemente, se desarrollan en un ambiente adverso, en donde no existen normas de conducta ni se respetan valores éticos), se acostumbran a vivir frente a tales experiencias negativas, manipulándose, manipulando y cargando sobre los demás la responsabilidad de su propia vida insatisfactoria, luchando internamente la batalla con una ética a conveniencia .

Accidentes de trabajo

El Artículo 561 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), consagra que los accidentes de trabajo son todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que puede ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Será considerado igualmente como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenidos en las mismas circunstancias. Las normas venezolanas Covenin, a los accidentes como aquel suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de las siguientes consecuencias, lesiones personales, daños materiales y perdidas económicas.

Así mismo, es considerado como el acontecimiento, evento o secuencia de eventos, sucesos no deseados, imprevisto, no planeado, que interrumpe el desarrollo normal de una actividad y que puede o no, tener consecuencias, pueden ser personales, materiales o ambientales.

Resaltando que la incidencia ocurre cuando, el evento o secuencia del evento no tiene consecuencias o resultados finales, pero deteriora la operación empresarial.

En este mismo orden de ideas, la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (2005), establece la definición que el legislador plantea acerca de los accidentes de trabajo en el Artículo 69, el cual tipifica.

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora 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, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Es decir, que los accidentes de trabajo, son causados por un agente externo, lo que significa que proviene de la acción de un elemento extraño a la víctima, aunque la legislación del trabajo considera como accidente, toda lesión resultante de un esfuerzo violento ejecutado con ocasión del trabajo.

De igual manera importante es destacar que para ser considerado como accidente de trabajo, debe sobrevenir en el curso o con ocasión del trabajo, lo cual incluye como accidente de trabajo a los accidentes itinere, es decir, aquellos accidentes de tránsito o de

cualquier naturaleza que padezca los trabajadores durante la ida al lugar de trabajo o durante el regreso a casa.

Las causas básicas de los accidentes se clasifican frecuentemente en tres grupos, los factores personales, en donde los trabajadores son los responsables de los accidentes en los cuales se ven involucrados por los errores cometidos resaltando con ellos que los trabajadores pueden cometer dichos errores, en el desarrollo de sus actividades cuando los procedimientos no se han enseñados o se han mostrado de manera correcta, aunado a ellos la falta de motivación y los problemas físicos o mentales.

Los factores de trabajo son otras de las causas básicas de los accidentes de trabajos, y se refieren a las condiciones ambientales, al equipo utilizado por los trabajadores en el desempeño de sus funciones, al lugar de trabajo, el cual es creado por los patronos o los propietarios de las empresas, acotando que si no hay normas adecuadas o no se impone el cumplimiento de ciertas normas se compraran equipos y materiales de calidad baja a las especificaciones que se requieren, así como se diseñaran procesos y espacios sin tener en cuenta la prevención y el control de pérdidas.

Resaltando que abuso y el uso indebido de los materiales, de las herramientas y equipos no aptos a la anatomía del trabajador venezolano, pueden originar muchos accidentes, los cuales dan como resultado, pérdidas e ineficiencia en las operaciones, así como peligro para el resto de los trabajadores y a la propiedad.

Y por último los factores relativos a la gerencia o administración, en los cuales se destacan, las políticas implantadas y las normas establecidas, acotando que la inacción gerencial y la falta de control gerencial o administrativo son los factores claves en el origen y generación de las causas básicas y por ende de las causas inmediatas, que dan lugar a la ocurrencia de accidentes e incidencias en el lugar del trabajo.

Aunado a ello, apoyar la implementación de nuevas medidas correctivas facilitando los recursos necesarios e impulsar el adiestramiento y motivación de todos los trabajadores que estén prestando sus servicios en dicha empresa. De lo acotado anteriormente existe un criterio, el cual plantea que la causas de los accidentes de trabajos y/o enfermedades ocupacionales son productos de las condiciones inseguras como cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable,

normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad ocupacional o fatiga al trabajador.

Así mismo, es considerada como la situación o circunstancia física peligrosa que puede directa o indirectamente, producir un accidente, entre estas situaciones pueden mencionarse la iluminación y/o ventilación deficiente, la falta de orden y de limpieza, materiales mal aplicados, entre otros. Cied (2000).

En este sentido, los actos inseguros son considerados como toda actividad voluntaria, que por acción u omisión, conlleva a la violación de un procedimiento, norma, reglamento o practica segura establecida tanto por el estado como por la empresa, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional.

De igual forma el Cied (2000), define al acto inseguro, como el incumplimiento de una regla, norma o procedimiento aceptado como trabajo seguro, lo cual que permite que se produzca un accidente, entre estos incumplimientos se pueden identificar el operar sin previa autorización, así como el uso inadecuado de herramientas y la no utilización de equipos de protección personal, entre otros.

El investigador Le plat en la obra citada por Ramírez (1994); definió el accidente de trabajo como un hecho observable que en principio sucede en un lugar y momento determinado y cuya característica esencial es el de atentar contra la integridad del individuo. Al respecto Ramírez (1994) señala que la definición de trabajo concebido como la combinación de riesgos físicos y error humano se puede ampliar señalando como riesgo físico las condiciones peligrosas que presentan agentes materiales, como equipos herramientas y medio ambiente por otro lado la Soitsha 2003 define los accidentes ocupacionales como aquel evento suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de la siguiente consecuencia: lesiones personales daños materiales y/o perdidas económicas.

Enfermedades ocupacionales

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 87 establece el deber que tiene el Estado de adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control, la promoción y prevención de condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, de igual manera los artículos 118 y 308 expresan protección a las asociaciones cooperativas u otras formas asociativas.

En la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), publicada en Gaceta Oficial N° 38.286 el 26 de Julio de 2005, en su artículo 73 establece el deber que tienen los empleadores o empleadoras de informar y declarar formalmente los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales ante el Inpsasel, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al Sindicato, lo cual tiene como fin esencial, garantizar la investigación inmediata del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, en protección del trabajador y la trabajadora en el cual se produzcan las lesiones por estas causas, así como garantizar los derechos individuales y colectivos de éstos establecidos en dicha legislación.

En su Artículo 4 establece el amparo de las asociaciones cooperativas, contemplándolas en su ámbito de aplicación y otorgándole carácter de orden público a sus disposiciones, de acuerdo a lo expreso en su artículo 2.

La Ley Especial de Asociaciones Cooperativas define que estas existen para generar bienestar integral colectivo y personal, en su Artículo 2, por lo cual se hace necesario establecer lineamientos y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que permitan dar cumplimiento a estas disposiciones.

A nivel internacional el Convenio 155 sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Venezuela en fecha 25 de Junio del año 1984, en su artículo 10 señala que deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y empleadoras, y a los trabajadores y trabajadoras con el objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

En tal sentido, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), como la institución creada para gestionar la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, está llamada a facilitar los mecanismos suficientes para que los actores sociales sometidos a esta normativa, puedan cumplir cabalmente con sus deberes y obligaciones en cuanto a la atención integral a los trabajadores y trabajadoras ante la aparición de una enfermedad de origen ocupacional y haciendo uso de las atribuciones conferidas en el artículo 18, numeral quinto de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat).

A los fines de esta investigación, es conveniente presentar algunas definiciones doctrinarias y medico legales de la enfermedad profesional. Las enfermedades, término genérico que

indica un estado de desequilibrio y de alteración de las funciones de un organismo, debido a agentes patógenos externos, intentos físicos, químicos o mecánicos. Puede ser aguda, cuando el agente actúa rápidamente sobre un organismo o parte del mismo. Subaguda, cuando el proceso agudo, en vez de terminar se hace torcido, es decir, con reagudizaciones periódicas y escasa reacción. Crónica, cuando tiene un curso prácticamente estático y prolongado.

En este sentido, conviene señalar que todos los trabajadores de alguna u otra manera se encuentran expuestos a un medio ambiente de trabajo, el cual es muy extenso muy diverso, en donde existen numerosas exposiciones que dan como resultado múltiples problemas emergentes en la salud, como los trastornos músculo esqueléticos, que ponen de manifiesto la importancia y relevancia de la ergonomía como disciplina científica, los trastornos psicosociales, las patologías que pueden sufrir los trabajadores informales las cuales son prácticamente desconocidas.

No obstante, las enfermedades son consideradas como una alteración más o menos grave de la salud, que provoca anormalidad fisiológica o psíquica, o de ambas bases a la vez, en un individuo. Ladd (2000).

Cabe considerar al hablar de las enfermedades del trabajo, la importancia de especificar la definición de salud laboral, tal como indica el artículo 2001, el cual considera que la salud laboral, es el estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede ser afectado por las diferentes variables o factores de riesgos existentes en el ambiente laboral, bien de tipo orgánico, psíquico o social.

No obstante, por ambiente o condiciones de trabajo, no sólo se entiende los factores de naturaleza, física química o técnica que pueden estar presentes en el puesto de trabajo, sino que también deben considerarse los factores de carácter psicológico o social que pueden afectar de forma orgánica, psíquica o social la salud del trabajador.

Asimismo se denomina a la salud ocupacional como aquella que tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar física mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones. FLAG (1998).

En este sentido, Cabanellas (1998), tipifica como enfermedad laboral los procedimientos enfocados en la prestación laboral, que pueden ser comunes u ocupacionales. Los primeros, aquellos que aún pudiendo sobrevivir por la ocupación de la persona, son frecuentes y

ajenos a la tarea que el trabajador realiza, en cambio, los segundos se consideran efectos de un determinado género de actividad, las enfermedades pueden ser consecuencia de una ocupación subordinada que se cumple en una empresa o al servicio de un patrono o resultar ajenos a tales actividades.

De acuerdo a ello, Ossorio (1984), denomina así a todas aquellas situaciones como consecuencia de la labor que realiza quien trabaja por cuenta ajena.

En otras palabras, las enfermedades ocupacionales son aquellas en que la relación de causalidad se encuentran preestablecidas en las normas legales; así como también los estados patológicos que sobrevienen los trabajadores como consecuencia a la actividad que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

La organización mundial de la salud, define estas enfermedades como: las producidas a consecuencia de algunos agentes etiológicos presentes en el ambiente laboral y provocan alguna alteración en los trabajadores.

Muchos doctrinistas de la materia y en específico Villasmil (2000), señala que la definición de enfermedad ocupacional, que es la misma que se encuentra en el Artículo 562 de la Ley Orgánica del Trabajo es suficientemente completa, puesto que abarca a los agentes o factores causales, incluyendo las condiciones ergonómicas o meteorológicas, los factores psicológicos o emocionales.

En este sentido, Kliksberg (1997), define las enfermedades ocupacionales, como aquellas que se adquieren después de un proceso más o menos largo, como consecuencia de verse el trabajador obligado a prestar sus servicios en un ambiente mal sano o tóxico. Entre las características de las enfermedades ocupacionales, están, la incapacitación y la evolución; las cuales no aparecen enseguida de la exposición, sino al cabo de varios años y por último son irreversibles, una vez que se adquiere no hay retorno a las condiciones normales somáticas y fisiológicas.

Mientras que la Ley Orgánica del Trabajo (1997) en su Título VII Artículo 562, define la enfermedad profesional como un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al ambiente en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar y en el que puede ser originado por la acción de agentes físicos, químicos y biológicos, condiciones ergonómicas o meteorológicas.

De acuerdo a ello, factores psicológicos y emocionales que se manifiestan por una lesión orgánica, trastorno enzimáticos o bioquímicas temporales o permanente. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta ley o mediante resolución especial podría ampliar esta enumeración.

De igual manera la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente del Trabajo (2005) en su Título VI Capítulo I, el cual se titula definición de accidentes y enfermedades ocupacionales en su Artículo 69, plantea una definición de enfermedades ocupacionales.

Por otra parte Unsain (1998), la define como las afecciones agudas o crónicas que pueden ser víctimas los obreros, como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación de los materiales empleados o por influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo, tipifica como enfermedades profesionales, la patología producida por la acción lenta, repetida y duradera de un agente físico, químico, biológico ergonómico ejercido por el desarrollo de una enfermedad determinada. La enfermedad profesional se adquiere en el ejercicio de un trabajo determinado con exposiciones o factores de riesgos, los cuales producen alteraciones del estado de salud, causando gradual incapacidad o muerte, dependiendo de la magnitud del riesgo.

A su vez, Milocco (1998), puntualiza, que las enfermedades profesionales son el estado patológico consecutivo a la acción reiterada y lenta de los elementos normales de trabajo, con lo cual se evidencia que las enfermedades ocupacionales son estados patológicos, de una afección en la salud corporal o psíquica del trabajador, la cual es causada por la acción sobre el organismo del trabajador, de los elementos físicos, químicos o biológicos, empleados en el trabajo o por las condiciones ambientales, climáticas, entre otros; factores psicológicos o emocionales vinculados con el trabajo, siendo causados además, por la forma en que se deba prestar el servicio; por las materias primas o productos que se manipulen en ciertas industrias o tareas, las cuales son particularmente perniciosas o nocivas para la salud del hombre; indicando además que las enfermedades ocupacionales pueden aparecer en forma rápida o aguda, las cuales generalmente se ocasionan por accidente de trabajo y posteriormente se desarrolla una enfermedad ocupacional, o pueden aparecer a largo plazo que son las enfermedades tipificadas como crónicas.

CONSIDERACIONES FINALES

En este sentido, se legisla la responsabilidad no sólo del patrono, sino también del trabajador, siendo ambos sujeto de deberes, derecho y obligaciones ante los riesgos laborales.

No obstante, la protección de la seguridad y salud de los trabajadores es uno de los deberes básicos de todo empresario, de ahí la importancia del establecimiento de una acción preventiva, integrada y participativa, que porta dentro de la empresa hacia el medio ambiente que nos rodea.

Por otro lado, en el desarrollo de la protección a la seguridad ocupacional, tan importante son los derechos como las obligaciones que se generan, tanto para los trabajadores como para los empleadores, por lo que la seguridad ocupacional es una obligación de todos aquellos que participan en la relación laboral, en la expresión social del trabajo digno.

De ahí, que la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto amplio de deberes y obligaciones empresariales y más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas.

La ética no predetermina la moral, aun cuando tiene por objeto su estudio y análisis, sin embargo, requiere de ella para sacar sus conclusiones, explicarla, elaborar hipótesis y teorías.

Los valores no están supeditados a las eventualidades históricas – sociales, políticas y religiosas, dado que de estarlo, toda ética quedaría cimentada sobre la experiencia histórica, en lo que se manifiesta el cambiante mundo de bienes.

Los principios constituyen líneas directrices que informan algunas normas e inspiran una serie de soluciones, en función de lo cual pueden servir para promover la aprobación de nuevas normas, así como orientar la interpretación de las existentes.

Es así como los principios generales conforman una de las formas de manifestación de los valores; la extrema vinculación entre ellos tiene una base permanente. Su incorporación al ordenamiento, representa la forma de ingreso al sistema jurídico de los valores y convicciones éticos básicos de una comunidad.

En una organización sustentable los valores están siempre presentes, no son relativos a una situación, ni cambiantes según sus coyunturas, es el capital social. Condiciones constantes

que guían los comportamientos, que no operan en función de intereses individuales o situaciones particulares.

De acuerdo a ello, los valores y creencias permiten lazos duraderos, que no dependen de la subjetividad individual, sino que se construyen en el marco de una red de relaciones humanas. Asimismo, adoptan un compromiso voluntario.

Es así como, las dudas o tensiones entre diferentes valores y opiniones pueden llevar a momentos de crisis, procesándose a través del debate y el diálogo, respetando la diversidad, siguiendo principios que aseguren un trato equitativo. Lo contrario a ello, producirá una crisis entre valores, definida por Garza (2004), dilemas éticos. Estos se caracterizan en función a las contradicciones entre lo virtuoso y perverso, armonías y disonancias, igualmente, por actos de opacidad. En los párrafos siguientes, se abordan tales temas, para comprender la consistencia que poseen éstos en contraposición con los valores y principios éticos.

Al mismo tiempo, es una obligación del empleador el seguimiento estricto de las normas a fin de garantizar un trabajo seguro, la seguridad del empleado depende sobre todo de su propia conducta, lo cual está condicionado a un acto voluntario del trabajador por educación y motivación.

La importancia de la prevención de accidentes son varias en virtud que el accidente como tal no es un hecho aislado, sino que está interrelacionado con aspectos o razones de diferente índole, como razones humanas, organizacionales y sociales.

Para garantizar el derecho a la salud, el Estado ha creado y estado ejerciendo la rectoría de un sistema público de salud integrado al sistema de seguridad social, donde se le dará prioridad a la protección de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando el tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad

La seguridad social es un derecho constitucional, público y de carácter no lucrativo, con la finalidad de garantizar protección ante la ocurrencia de cualquiera de las contingencias, dentro de las cuales se encuentran las ocasionadas por enfermedades ocupacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cortina, A; Conill, J. (1996). Democracia participativa: una ética empresarial. Siglo del Hombre Editores. Fundación Social, Colombia.

- De Michelle, R. (1998). Los Códigos de ética en las empresas. Ediciones Granica. Buenos Aires. Argentina.
- Drucker, P. (1998). La sociedad postcapitalista. Editorial Norma. Colombia.
- Drucker, P. (1999). La sociedad postcapitalista. Editorial Norma. Colombia.
- Etkin, J. (2007). Capital social y valores. El deber ser, el poder hacer y la voluntad creativa. Ediciones Granica, México.
- Ferrer, J. (2001). Componente ético en la esfera de relaciones de mercado del sector metalmecánico. Tesis Doctoral. Doctorado en Ciencias Gerenciales. Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo.
- Ferrer, J. (2007). Responsabilidad y códigos de ética, conjunción ineludible en la construcción de organizaciones humanas para la gestión pública: un caso de aplicación. Tesis Doctoral. Doctorado en Ciencias Gerenciales. Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo.
- García y Dolan. (1999). Dirección por valores. Mc Graw Hill. España.
- González, R. (2003). La Educación de los valores humanos. Gráficas Lizarra. España.
- Guédez, V. (2001). La ética gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas. Editorial Planeta Venezolana, S.A. Caracas, Venezuela.
- Guédez, V. (2002). La ética gerencial. Editorial Planeta Venezolana S.A. Caracas, Venezuela.
- Holden, P (2001). Ética para managers. Ediciones Paidós Ibérica. Madrid.
- Kliksberg, B (1997). Hacia una gerencia social eficiente: algunas cuestiones claves. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Julio, Vol. 1 No. 1.
- Ladd, R. (2000). La ética en las organizaciones modernas. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Ley Orgánica del Trabajo. Legislación Laboral Práctica. Gaceta Oficial No. 5152 de Fecha 19 de Junio 1997.
- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N. 38.236 Caracas de Fecha 26 de Julio de 2005.
- López, C. (2002). Los valores organizacionales sí Inciden en el Desempeño Corporativo. www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/25/mbt.htm. Consulta del 20 de mayo de 2007.

- Milocco, G (1998). Una aproximación al rol social de la empresa. www.monograffas.com/trabajos10/roso.shtml. Consulta en línea del 10 de mayo de 2007.
- Ossorio, M. (1984). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliesta. Buenos Aires.
- Ramirez, C (1994). Manual de seguridad Industrial, tomo I. (3ª. ed) México. Editorial Limusa S.A. del Centro internacional de Estudios Superiores Empresariales.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. Teoría y Práctica. 7ª. Edición. Editorial Prentice Hall.
- Seijo, C; Ávila, M (2008). Valores éticos y responsabilidad social empresarial: Una plataforma gerencial en universidades privadas. Revista Redhecs. Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Siliceo et al (1999). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una Organización Competitiva. Mc. Graw Hill. México.
- Thomson, A; Strickland, A. (1999). Administración estratégica. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Toro, C. (2000). Valores y Cultura Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. México. Universidad del Zulia maestría en derecho laboral y administración del trabajo. Centro Integral y Educación Cied.
- Unsain, L (1998). La Higiene y la Seguridad Ocupacional en LUZ: Una Razón más para pensar en el tercer Milenio. Periódico Ciencias P2 Maracaibo Venezuela.
- Villasmil, F. (2000). Comentario a la Ley Orgánica del Trabajo. Vólumen I II. Editores Paredes. Caracas. Venezuela.