

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



Análisis jurídico de la Seguridad e Higiene laboral
-Tesis de Licenciatura-

Clara Soledad Castillo Leiva

Guatemala, agosto de 2014

Análisis jurídico de la Seguridad e Higiene laboral
-Tesis de Licenciatura-

Clara Soledad Castillo Leiva

Guatemala, agosto de 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	Lic. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M. Sc. Aroldo Pinto Morales
Revisor de Tesis	M. Sc. Sonia Zucelly García Morales

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Ismael Gómez Cipriano

Lic. Manuel Guevara A.

Licda Mayra Mérida de Villagran

Segunda Fase

Lic. David Sentés Luna

Lic. Abel Archila Gonzales

Licda. Gelga Ruth Orellana

Tercera Fase

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Arturo Recinos Sosa

M. Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Licda. Candida Rosa Ramos Montenegro.



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduria ante todo, adquiere sabiduria"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, seis de febrero de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**, presentado por **CLARA SOLEDAD CASTILLO LEIVA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **ARNOLDO PINTO MORALES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CLARA SOLEDAD CASTILLO LEIVA**

Título de la tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de abril de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



M. Sc. Arnaldo Pinto Morales
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo




**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de abril de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**, presentado por **CLARA SOLEDAD CASTILLO LEIVA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la Licenciada **SONIA ZUCELLY GARCÍA MORALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CLARA SOLEDAD CASTILLO LEIVA**

Título de la tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 24 de abril de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Sonia Zucelly García Morales
Revisor Metodológico de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **CLARA SOLEDAD CASTILLO LEIVA**

Título de la tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de mayo de 2014

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CLARA SOLEDAD CASTILLO LEIVA**

Título de la tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 17 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo

Nota: Para efectos legales, únicamente la investigadora es responsable del contenido de la presente investigación.

DEDICATORIA

A Dios: Arquitecto del universo, que ha permitido en mí la paciencia, la esperanza y la perseverancia para alcanzar esta meta.

A mis padres: Fredy Eduardo Castillo Herrera (Q.E.P.D) aunque hoy ya no esté presente entre nosotros se que en el lugar donde se encuentra estará satisfecho porque con su esfuerzo y ejemplo hoy culmino esta carrera a mi mamá, Loty Leiva de Castillo gracias por estar siempre apoyándome cuando más lo he necesitado y que sin duda sin su apoyo no hubiera llegado a donde hoy me encuentro simplemente gracias por todo mami.

A mi esposo: Francisco Alfonso Mérida Herrera, gracias por haber llegado a mi vida cuando más lo necesitaba, porque con su amor incondicional, pude superar los momentos más difíciles de mi vida y que con su ejemplo como profesional, sus palabras me sirvieron como motivación para llegar a la culminación de mi carrera.

A mis hijos: María del Milagro y Francisco Eduardo, por ser la luz y la alegría que ilumina mi vida y que son el motor para seguir adelante.

A mis hermanos: Fredy, Paty, Kary con amor y por la unidad inculcada en nuestro seno familiar y a nuestro ángel guardián a quien cada día de mi vida la llevo en mis pensamientos y en mi corazón Lucy (Q.E.P.D) eterna gratitud por las bendiciones que ha derramado sobre mi y sobre nuestra familia y sé que la encuentro reflejada en el cariño de sus hijos.

A mis Sobrinos: Paty, Carlitos, Andrés, Freddy, Osbel, Ignacio, Lía, para que este triunfo les sirva como ejemplo de constancia y superación a Coki, Belén, y Sofí, por ser pilares en vida por su cariño y por apoyarnos mutuamente para superando momentos tan difíciles en nuestra vida.

A mis Cuñados: Caly, Jorge, Osbel, y Yesi a quienes los considero mis hermanos y quienes son ejemplo de sacrificio y superación.

A mis amigos: Betty, Julio, Doris, Checha por compartir carreras, penas, alegrías y sueños.

A mis compañeros: Con aprecio y deseándoles éxitos en su carrera profesional.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Derecho de Trabajo	1
Seguridad e Higiene Laboral	14
Riesgos Profesionales	46
Análisis jurídico de la seguridad e higiene	52
Plan de seguridad e higiene	62
Conclusiones	65
Referencias	67

Resumen

La seguridad y la higiene aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida, preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio de la implementación de normas encaminadas tanto a que se les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos para que se eviten las enfermedades y los accidentes laborales.

En el presente trabajo se investigó lo relativo a la seguridad e higiene en el lugar de trabajo y del grado de importancia que se le da, haciendo un análisis jurídico del mismo.

Al realizar el estudio de los elementos doctrinarios y legales que lo conforman, se establece la importancia que se le debe dar a la seguridad e higiene, tanto por parte de los patronos como de los trabajadores en los centros de trabajo, ya que muchas veces, los mismos trabajadores no le dan la debida importancia o por desconocimiento de esta normativa no exigen las condiciones mínimas de seguridad e higiene laboral, ya que su prioridad es devengar un salario, dando esto como resultado que pongan en riesgo su salud y por consiguiente su vida.

Una de las consecuencias de la evolución del derecho del trabajo, es la aparición de la previsión social como un sistema de normas, principios, e instituciones que tienden a garantizar la seguridad de los trabajadores, tal como lo establece la Constitución de la República de Guatemala, al determinar que toda persona tiene derecho a gozar de buena salud, seguridad y asistencia social, y con más razón tratándose del trabajador en ejercicio de sus servicios.

Palabras Clave

Seguridad. Higiene. Empresa. Riesgo Laboral. Enfermedad Profesional. Accidentes de Trabajo.

Introducción

El trabajo de tesis titulado: Análisis jurídico de la Seguridad e Higiene Laboral en las Empresas. En el estudio se analiza el tema de la falta de medidas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, es decir, de las normas de seguridad que deben rodear al trabajador para que su organismo no se resienta y mantenga su óptimo grado de productividad. Sin embargo se observa poca o ninguna regularización e implementación de medidas de seguridad e higiene para los trabajadores.

La investigación se desarrolla de conformidad con los siguientes títulos: en el título uno se presenta el tema del derecho laboral, desarrollando la doctrina que se relaciona con el tema de investigación, que fue seleccionada de distintas fuentes bibliográficas, en relación al tema de la Seguridad e Higiene laboral con los subtemas siguientes: derecho individual, derecho colectivo, principios del derecho de trabajo, el trabajador, el patrono, la relación laboral.

En el número dos el tema de la seguridad e higiene laboral, con los siguientes subtítulos: Higiene laboral, Seguridad Laboral, Seguridad Social, Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales.

En el tres el tema de los riesgos laborales. En el título cuatro, está lo relativo al análisis jurídico de seguridad e higiene en el lugar de trabajo. Seguidamente se presenta el aporte, que es una propuesta que se realizar para implementar en los lugares de trabajo planes de seguridad e higiene laboral. La última parte de este trabajo es la presentación de las conclusiones.

Derecho de Trabajo

El concepto de Derecho de Trabajo está conformado por el conjunto de normas de orden público, reguladoras de las relaciones jurídicas que se originan del trabajo, con el objeto de garantizar al trabajador su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo, así como la regularización de los conflictos que se dan entre los sujetos de la relación laboral. El Derecho de Trabajo se define como “el conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económicas sociales de los trabajadores de toda índole: esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.” (Echeverría, 2001:8)

Como se indico anteriormente el Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

El trabajo genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte y otra débil, es aquí en donde

interviene el Derecho del Trabajo, con el objeto de crear un equilibrio entre dichas partes, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Derecho Individual del Trabajo

Cuando se habla de Derecho Individual de Trabajo, se refiere específicamente al conjunto de normas jurídicas que regulan la relación laboral entre patronos y trabajadores, por la prestación del servicio y el pago de salario, es por ello que se define como:

El centrado en torno del contrato homónimo o de las relaciones laborales en otros enfoques, pero sin trascendencia general. De todas formas, por conducto de los pactos colectivos de condiciones laborales tiende a modificarse no poco, por interponerse las asociaciones profesionales en la regulación, antes directa y exclusiva de los derechos y deberes de trabajadores y empresarios. (Cabanelas, 1998: 178)

En sí esta rama del Derecho Laboral trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

Derecho Colectivo de Trabajo

Esta rama del Derecho del Trabajo se define como: “Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y

trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.” (Ossorio, 1997:317)

El Derecho Colectivo del Trabajo es pues la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

Principios del Derecho de Trabajo

Los principios son patrones que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad.

Al Derecho del Trabajo se le reconocen una serie de principios y dentro de los principios ideológicos que el Código de Trabajo enumera, están los siguientes:

Principio Tutelar

Este principio se encuentra establecido en el primer considerando del Código de Trabajo e indica: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable porque trata de compensar la desigualdad existente entre las partes en el contrato de trabajo. El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar que determina un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada patrono, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio está ligado entrañablemente con el origen y la propia razón de ser del Derecho del Trabajo. Sabido es que el Derecho del Trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder de negociación y resistencia económica degeneró en explotación del fuerte sobre el débil. El Estado no pudo mantener la ficción de una igualdad entre las partes del contrato de trabajo, inexistente en el hecho, y procuró compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica que lo favoreciera. (Palavecino, 2000:6)

Este principio enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República. La tutelaridad tiene mayor relevancia en el derecho del trabajo colectivo:

El desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y el de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía la negociación colectiva en lugar de esperar reformas legales. (Fernández; 2012: 20)

El derecho tutelar de los trabajadores corrige la desigualdad económica y cultural en la que se encuentra el trabajador, este es garantizado a nivel constitucional.

Principio de Garantías Mínimas

El Derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: mínimas, protectoras del Trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador.

En la literal b) del primer considerando del Código de Trabajo se determina:

El Derecho de Trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables, únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Estas garantías se consideran mínimas porque es lo menor que el Estado debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que supla totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones. El derecho del trabajo es necesario e imperativo:

Lo primero se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social y lo segundo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas (garantías sociales mínimas) que concede la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho, limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, propia del derecho común... (Echeverría, 2001: 20)

Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Principio Necesario e Imperativo

Este principio se encuentra determinado en la literal c) del primer considerando del Código de Trabajo que indica:

El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad.

El principio de Imperatividad implica, por una parte: Límite a la libertad de contratación, la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

Principio Realista y Objetivo

Este principio se encuentra establecido en la literal d) del primer considerando del Código de Trabajo que indica:

El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

En concreto este principio se enuncia al indicar que es realista porque estudia al individuo en la realidad social que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y objetivo porque Tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Es por ello que se indica:

En cuanto a la segunda parte de este principio, nos remite a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.” (Echeverría, 2001: 21)

Este principio es de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público

Este principio al igual que los anteriores se encuentra en el primer considerando del Código de Trabajo, específicamente en la literal e) que indica: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” El Derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.

El derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático

Por último en el primer considerando del Código de Trabajo se presenta este principio de la siguiente forma:

El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía

social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos, de los patronos, y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Este principio orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido.

Siendo los trabajadores la mayoría de la población se pretende que a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, éste último no coincide con la libertad económica.

Trabajo

El trabajo es toda aquella actividad que realice el ser humano con el objetivo de ganar algún sustento a cambio que le permita mantenerse en su día a día. El trabajo se define como “el esfuerzo humano, físico o

intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de la conveniencia social o individual.” (Cabanellas: 1998: 663)

Hoy en día, el trabajo se relaciona directamente con la idea de salario, pero esto no fue siempre así ya que antes del desarrollo del sistema capitalista el trabajo podía servir para que una persona obtenga sus propios productos de subsistencia o pudiera intercambiarlos por otros de mayor necesidad.

Trabajador

Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario. El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre, es por ello que se define al trabajador como:

Toda persona que realiza un trabajo esto es todo individuo que trabaja, obviamente trata de un criterio demasiado amplio que poco abona a un estudio iuslaboralista. De ese amplísimo concepto se deben tomar los elementos

pertinentes para llevarlo al terreno específico que aquí nos ocupa. (Fernández, 2006:142)

El concepto de trabajador es muy amplio y el Artículo 3 del Código de Trabajo lo define como: “Es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo”, es decir, el trabajador subordinado, el que tiene relación de dependencia.”

El trabajador es el sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, la retribución del trabajo recibe el nombre de salario, por devengarse regular y progresivamente.

Patrono

Actualmente el uso del término patrono cada vez es más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio. Dentro de la relación laboral se considera patrono, según lo que establece el Artículo 2 del Código de Trabajo: “Toda

persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de Trabajo.”

Es decir que es toda persona individual o jurídica toda aquella persona natural o jurídica, o empresa que emplea uno o más trabajadores a cambio de algún tipo de remuneración económica o en especie.

La relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada trabajador y otra persona, denominada el patrono, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo se define como:

Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o Declaraciones de derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias. (Ramos, 1998: 34)

Así también es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres, sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

Seguridad e Higiene Laboral

La seguridad y la higiene aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida, preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio de la implementación de normas

encaminadas tanto a que se les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales.

La Seguridad e Higiene Laboral es una realidad compleja, que abarca desde problemática estrictamente técnica hasta diversos tipos de efectos humanos y sociales. Al abordar este tema se asocian conceptos como los riesgos industriales, las normas de higiene y prevención laboral, es por ello que se indica:

Seguridad es la condición de estar seguro y seguro significa libre de riesgos, este concepto engloba todos los esfuerzos y adelantos consisten en reducir las posibilidades de riesgos y atenuar las consecuencias de los mismos. Desde el punto de vista industrial, la seguridad consiste en la aplicación de medidas eficaces para evitar que el trabajador se accidente. (Muñoz, 1998:45)

La Seguridad e Higiene Laboral están íntimamente relacionadas con la prevención de los accidentes, constituye una de las cuestiones de fundamental importancia en la vida industrial, no sólo con relación al obrero y a la empresa, sino como problema social del Estado:

La seguridad y la higiene en los centros de trabajo es entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con el motivo de su actividad laboral, por lo tanto la seguridad y la higiene son instrumentos de prevención de los riesgos. (Muñoz, 1998:46)

En la carta magna se establece en el Artículo 101 lo siguiente: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

La salud, seguridad y asistencia social son preceptos constitucionales, es por ello que en el Artículo 93 se establece: “El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna”

En el Artículo 100 de la Constitución se determina:

El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empelados y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total del impuesto, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, están contenidas las garantías mínimas sociales del trabajador y en su literal r) determina: “El establecimiento de

instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.”

Estas garantías mínimas son irrenunciables según lo establecido en el Artículo 106: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.”

Los derechos consignados en la constitución son irrenunciables para los trabajadores, es decir que aunque firmen documentos renunciando a ellos, tal renuncia no tiene validez, estos derechos únicamente puede

ser superados o mejorados, a través de la contratación individual o colectiva, pero nunca pueden ser menores o renunciar a los mismos.

Higiene y seguridad del trabajo constituye dos actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener nivel de salud de los empleados.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada.

Seguridad Laboral

La seguridad laboral se define como: “el conjunto de medidas técnicas, educacionales, medicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.” (Martínez, 1992: 53)

La seguridad en el trabajo llega consigo una serie de medidas necesarias para evitar accidentes y se clasifican según el ámbito de

aplicación de las mismas, para que el empresario, pueda garantizar la seguridad del trabajo en su actividad.

En el trabajo, se puede ver afectada la salud de muchas formas y todas ellas son importantes, se pueden generar daños como consecuencia de la carga de trabajo, ya sea física o mental, y en general, de los factores psicosociales y organizativos capaces de generar fatiga, estrés, insatisfacción laboral.

La seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo, para ello requiere que se tenga un plan de seguridad que implica, necesariamente, los siguientes requisitos:

La seguridad en sí, es una responsabilidad del patrono y del trabajador.

-Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, determinan los medios materiales preventivos.

-La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos y todas las áreas de trabajo, también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones atentan a toda la empresa.

-El problema de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo.

-La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios

y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización. (Martínez, 1992: 55)

La seguridad de trabajo complementa tres áreas principales de actividad: “Prevención de accidentes, Prevención de robos, Prevención de incendios.” (Ramírez, 2000:23)

La riqueza, la producción, el bienestar de una nación, lo que constituye la salud integral de su pueblo. La salud del pueblo es la riqueza primordial: la salud de la madre, del niño, del empleado, del obrero, del campesino, del soldado, del adolescente.

No se trata de lograr la seguridad absoluta que es prácticamente inalcanzable, sino de rodearse de las máximas garantías que reduzcan a un mínimo las enfermedades o riesgos profesionales.

Higiene Laboral

La higiene laboral ayuda a prevenir la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando convenientemente el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo. La higiene laboral se define como “un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del

trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.” (Martínez, 1992: 54)

La higiene laboral está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo. También se define a la Higiene Laboral como “el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.” (Martínez, 1992:56)

Dentro de los Convenios que Guatemala a firmado para la seguridad laboral se encuentra el Convenio sobre la Protección de la Maquinaria, mediante el cual las partes deciden adoptar medidas tendientes a prohibir la venta, arrendamiento y utilización de maquinarias desprovistas de dispositivos de seguridad. Define qué tipo de maquinarias quedan excluidas, así como las medidas a tomar por las

empresas con relación a las maquinas para que tengan dichos dispositivos en lugar adecuado para su uso por el trabajador.

En el Artículo 1 se establece:

La utilización de máquinas que tengan alguna parte peligrosa, incluyendo los órganos de trabajo (punto de operación) desprovista de dispositivos adecuados de protección, deberá prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia. Sin embargo cuando esta prohibición no pueda respetarse plenamente sin impedir la utilización de la máquina, se aplicará e toda la medida en que lo permita esta utilización.

Este es un ejemplo de las medidas de seguridad que deben respetarse, de conformidad con los reglamentos y las normas nacionales de seguridad e higiene del trabajo.

Condiciones Ambientes de Trabajo

La higiene en el trabajo busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realicen.

La higiene del trabajo se ocupa de las condiciones ambientales de trabajo: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas. La iluminación se refiere a la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de

trabajo. Un sistema de iluminación debe ser suficiente y ser constante y uniformemente distribuido.

El ruido se considera como un sonido o barullo indeseable, el efecto desagradable de los ruidos depende de la intensidad del sonido, la variación de los ritmos o irregularidades y la frecuencia o tono de los ruidos.

Las condiciones atmosféricas que inciden en el desempeño del trabajo son principalmente la temperatura y la humedad.

Seguridad Social

Se puede definir, la seguridad Social, como:

El sistema de medidas arbitrarias por el Estado para proteger a los ciudadanos, especialmente a los trabajadores, frente a determinados riesgos, que sustancialmente consisten en la disminución o pérdida de sus ingresos, en la necesidad de incrementar sus gastos, o ambas cosas a la vez. (García, 1992: 35)

La previsión debe proporcionar al trabajador la seguridad ante cualquier accidente o enfermedad que le produjere el trabajo que desempeña, en consecuencia se debe incrementar los programas por

vejez, invalidez, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales; por ello se indica:

La estructura actual del sistema de seguridad social está integrada por diversos regímenes, el conjunto de los cuales, recibe el nombre de sistema y son los siguientes: el régimen general y el régimen especial. El primero es el que protege a los trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios no incluidos el régimen general, constituye algo así como el modelo al que deben aspirar los regímenes especiales. Estos se deben establecer en aquellas actividades profesionales en las que por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar, o por la índole de sus procesos colectivos, se hiciera preciso tal establecimiento, para la adecuada aplicación de los beneficios de la seguridad social. (Rius, 1942:44)

En Guatemala la Seguridad Social se desarrolla a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y según el acuerdo número 1123 de la Junta Directiva del mismo, que se refiere al Reglamento de Inscripción de Patronos del Régimen de Seguridad Social, establece en su Artículo 2:

Todo patrono, persona individual o jurídica que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social. Los patronos que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto, utilizando para el efecto vehículos motorizados están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno o más trabajadores.

Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el régimen general de

seguro social. La inscripción debe mantenerse al día, que la empresa tiene la obligación de comunicar todas las variaciones en los datos iniciales y el cese en su actividad social.

La Afiliación de la seguridad laboral es obligatoria para todas las personas incluidas para su campo de aplicación y única para la vida de las mismas y para todo el sistema.

Accidentes Laborales

Se define accidente de trabajo como: "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". (Martínez, 1992: 55)

En esta definición se incluyen tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo como aquellas producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador, es decir que se entiende por accidente de trabajo todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada y normalmente es evitable, que interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

El accidente del trabajo constituye la base del estudio de la Seguridad Industrial, y lo enfoca desde el punto de vista preventivo, estudiando sus causas, sus fuentes, sus agentes, su tipo, todo ello con el fin de desarrollar la prevención. Se considera un accidente de trabajo a toda “lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.” (Muñoz, 1997:64)

Como se indica anteriormente un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Por lo tanto, para que un accidente tenga esta consideración es necesario que:

- a) Que el trabajador sufra una lesión corporal. Entendiendo por lesión todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.
- b) Que ejecute una labor por cuenta ajena (los autónomos, empleadas de hogar, no están incluidos).
- c) Que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo, es decir, que exista una relación de causalidad directa entre trabajo y lesión. (Rius, 1942: 48)

Dentro de los supuestos para considerar un accidente de trabajo, a parte de los ya mencionados están:

- a) Accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales: Se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- b) Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo: Las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo se consideran, salvo prueba en contrario, accidentes de trabajo.
- c) Accidente “in itinere”: Es aquel que sufre el trabajador/a al ir al trabajo o al volver de éste. No existe una limitación horaria. (Rius, 1942: 49)

En algunos países como los Estados Unidos de Norteamérica las enfermedades contraídas como consecuencia del trabajo se consideran, a efectos legales, como accidentes de trabajo.

Los accidentes de trabajo se pueden prevenir mediante políticas fuertes de seguridad industrial, manejo de políticas de seguridad, protección y políticas de motivación y descanso en los trabajadores.

Clases de accidentes laborales

No existe una clasificación única para los tipos de accidentes que ocurren en los ambientes laborales. En forma general los accidentes de trabajo se clasifican en:

-Golpe con: Ocurre cuando el elemento material es el que se mueve hacia la persona, siempre que dicho elemento sea manejado o accionado por el individuo, el cual se considera estático para los fines de clasificación. Ejemplo: golpe con un martillo.

-Golpe por: Ocurre cuando el elemento material es el que se mueve hacia la persona, a la que también se considera estática para los fines de clasificación, pero en este caso, el material es independiente de la persona. Ejemplo: golpe por caída de objetos.

-Golpe contra: Ocurre lo contrario a la situación de golpe con o por, en cuanto se considera estático al elemento material y es la persona la que se mueve hacia éste, produciéndose el "Golpe contra". Ejemplo: chocar con objetos que sobresalgan.

-Contacto con: Ocurre cuando un individuo se acerca al elemento, el cual tiene la característica de provocar daño con esfuerzos insignificativos. Ejemplo: contacto con electricidad, con cuerpos cortantes, sustancias químicas, cuerpos calientes, etc.

-Contacto por: Ocurre de manera contraria al tipo "contacto con", en el sentido que es ahora el elemento material el que se acerca al individuo, al que con esfuerzos insignificativos, le provoca el daño por proyección de sustancias. Ejemplo: salpicadura de líquidos calientes o cáusticos.

- Caída al mismo nivel: Ocurre cuando la persona por efectos de la gravedad, converge hacia la superficie que la sustenta en dirección y sentido fijo.

- Caída a distinto nivel: Ocurre cuando la persona, por efectos de la gravedad, se aleja de la superficie que la sustenta, para converger en forma violenta en dirección y sentido fijo a otra ubicada más abajo.

- Atrapamiento: Consiste en la retención o compresión parcial de la persona entre dos elementos materiales, uno de los cuales converge hacia el otro, o ambos entre sí. En este caso los movimientos relativos pueden ser indistintamente en uno u otro sentido. Ejemplo: mano atrapada por un engranaje.

Aprisionamiento: Ocurre cuando una persona o parte de su cuerpo es retenida o confinada en un espacio o recinto cerrado. Ejemplo: en contenedores, bodegas, etc.

- Sobreesfuerzo: Ocurre cuando la capacidad física del individuo es superada por la reacción que éste ejerce contra una fuerza externa. En este caso la fuerza es esencialmente estática. Ejemplo: operaciones de manejo manual de materiales.

- Exposición a: Consiste en la permanencia de una persona en un ambiente en que existe una cantidad masiva de una sustancia agresiva o tóxica o ciertas

formas de radiaciones agresivas. Los efectos deben ser inmediatos o a corto plazo para distinguir el caso de una enfermedad profesional. Este tipo de accidente se caracteriza por la ausencia de movimientos relativos. Ejemplo: radiación ultravioleta, radiación infrarroja, intoxicación por monóxido de carbono, etc.

3.2.12.- Caída al mar

Corresponde en cierta manera al tipo de accidente "Caída a distinto nivel", pero por ser propio de la actividad marítima, se considera aparte. Su ocurrencia puede ser indistintamente desde la borda de una nave, o desde tierra, como puede ser, el delantal del muelle, rocas, etc.

- Por inmersión: Corresponde al accidente que le ocurre a una persona cuando sufre un principio de asfixia o asfixia fatal al entrar en contacto con un medio acuático.

- Enfermedad aguda por descompresión inadecuada (E.A.D.I.) Corresponde al accidente que sufren los buzos cuando al regresar a la superficie, lo hacen sin la observancia de las tablas de descompresión para el buceo de aire comprimido. Se conoce comúnmente como mal de presión. (Armada de Chile, 2012: 8,9, 10)

Los accidentes de trabajo provocan lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Es decir que para que un accidente tenga esta consideración es necesario que el trabajador sufra una lesión corporal, que ejecute una labor por cuenta ajena y que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo, es decir, que exista una relación de causalidad directa entre trabajo.

Accidentes que no se consideran accidentes de trabajo

No todos los accidentes se consideran accidentes de trabajo. Existe una clasificación de los sucesos como tales:

A) Los accidentes debidos a imprudencia temeraria del trabajador: Se considera imprudencia temeraria cuando el accidentado ha actuado de manera contraria a las normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario de forma reiterada y notoria en materia de Seguridad e Higiene.

B) Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo: Es decir, cuando esta fuerza mayor, sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se realiza en el momento de sobrevenir el accidente. No constituyen supuestos de fuerza mayor extraña fenómenos como la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza. En el caso de atentado terrorista que afecta al trabajador en el lugar de trabajo no estamos ante un caso de fuerza mayor sino ante una actuación de un tercero.

C) Accidentes debidos a dolo del trabajador accidentado: Se considera que existe dolo cuando el trabajador consciente, voluntaria y maliciosamente provoca un accidente para obtener prestaciones que se derivan de la contingencia.

D) Accidentes derivados de la actuación de otra persona: Los accidentes que son consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero constituyen auténticos accidentes de trabajo siempre y cuando guarden alguna relación con el trabajo. El elemento determinante es la relación causa-efecto. Así las bromas o juegos que pueden originar un accidente ocurridos durante el trabajo o los sufridos al separar una riña serán accidentes de trabajo. (Grau, 1990:38)

Estos accidentes que ocurren en las empresas no son considerados accidentes laborales, debido a las circunstancias en que ocurren.

Por lo general los accidentes de trabajo afectan la salud o la integridad física y mental de los trabajadores y representan una pérdida considerable para las empresas.

Causas de accidentes laborales

Hay dos grandes causas de accidentes, el de personas y el medio ambiente de trabajo. Los trabajadores causarán accidentes cuando lleva a cabo el trabajo; el medio ambiente de trabajo causará accidentes cuando existen condiciones adversas.

Es normal que en un accidente encontremos no sólo una, sino varias causas actuando al mismo tiempo, las que a consideración de la autora se clasifican en:

Causa humana de los accidentes

A las causas humanas de los accidentes se les llama acciones sub estándares.

En general, las acciones sub estándares se definen como cualquier acción (cosas que se hacen) o falta de acción (cosas que no se hacen) que pueden llevar a un accidente. Es la actuación personal indebida, que se desvía de los

procedimientos o metodología de trabajo aceptados como correctos, ya sean escritos o entregados en forma de instrucción verbal por la supervisión. Se trata de acciones comunes, muchas veces las hacemos sin pensar que estos nos pueden llevar a un accidente. (Grau, 1990:40)

Cada acción sub estándar tiene una explicación, hay algo que lleva a la persona a cometer esa acción, a ese algo debe ir principalmente la acción de prevención. A ese factor que explica las acciones sub estándares se le llama factor personal.

Los factores personales pueden dividirse en tres grandes tipos:

Falta de conocimiento.

Falta de motivación o actitud indebida.

Falta de capacidad física o mental.

La falta de conocimiento o de habilidad se produce cuando la persona se ha seleccionado mal para el cargo a ejecutar, no es el trabajador adecuado, no se le ha enseñado o no ha practicado lo suficiente.

Generalmente ocurre que un supervisor manda a un trabajador a realizar una actividad sin preguntar si sabe o no hacerlo, o no cerciorase de que efectivamente sabe el trabajo que se le ha asignado.

En relación a la falta de motivación se producen cuando la persona trata de ahorrar tiempo, de evitar esfuerzos, de evitar incomodidades o de ganar un prestigio mal entendido. En resumen, cuando su actitud hacia su propia seguridad y la de los demás no son positivas. La incapacidad física o mental se produce cuando la persona se ha seleccionado mal para el cargo a ejecutar, no es el trabajador adecuado, la persona ha visto disminuida su capacidad física o mental.

El control de estos factores personales se puede hacer con selección de personal, entrenamiento, controles médicos y otras prácticas de buena administración.

Causa ambiental del accidente

Las causas ambientales de los accidentes son llamadas condiciones subestándares.

Las condiciones sub estándares se definen como cualquier condición del ambiente de trabajo que puede contribuir a un accidente. Estas condiciones del ambiente de trabajo está conformado por el espacio físico, herramientas, estructuras, equipos y materiales en general, que no cumplen con los requisitos mínimos para garantizar la protección de las personas y los recursos físicos del trabajo. (Grau, 1998:45)

Existían factores personales que hacen aparecer las condiciones subestándares, a esos orígenes se les llama factor del trabajo.

Las causas orígenes de dichas condiciones llamadas factores del trabajo pueden dividirse en:

Desgaste normal o anormal

Abuso por Parte de los usuarios

Diseño inadecuado

Mantenimiento inadecuado

El desgaste normal es un proceso natural a todo equipo o material, el uso y el tiempo lo producen. Llega un momento en que dicho desgaste se convierte en una condición sub estándar, antes de que se produzca ese momento debe actuarse para evitar el riesgo.

El abuso por parte de los usuarios se da cuando las herramientas y equipos buenos se usan para otros fines. Ello daña las herramientas, causando condiciones sub estándares. Por ejemplo, usan un destornillador como palanca, un alicate para golpear. Por otra parte, podemos encontrar que las instalaciones no siempre han considerado la seguridad de su operación. Ello es origen de condiciones sub estándares.

Consecuencias de los accidentes de trabajo

Las lesiones que puedan sufrir los trabajadores es sólo una de las consecuencias posibles de los accidentes. Resulta que el accidente es un hecho inesperado que produce pérdidas, y como tal tiene otras consecuencias algunas previstas y otras no. Incluso algunas de estas posibles pérdidas se pueden asegurar.

Las consecuencias de los accidentes pueden ser lesiones, daños, pérdidas. Los accidentes tienen causas y no se producen por azar, pero, las consecuencias del mismo a veces son desconocidas, esto es por ejemplo, cuando un paracaidista se lanza desde un avión en un salto desde dos mil o tres mil metros de altura y no se le abre el paracaídas, como resultado de este accidente debiera tener un desenlace fatal, pero no siempre es así.

Otro ejemplo común podría ser: cuando una persona resbala por pisar una cáscara de plátano, debiera sentir dolor por un rato y ninguna consecuencia más, pero hay personas que han muerto por el mismo accidente. Los trabajadores sufren consecuencias como las siguientes:

- a.- Desconfianza en sí mismo. El que se accidentó una vez puede estar pendiente si se volverá a accidentar y tendrá miedo, de volver al mismo lugar en que se accidentó.
- b.- Desorden de la vida familiar. La persona que se accidenta muchas veces se molesta al sentir que no puede colaborar en su casa. Daño psicológico en los familiares que sufrirán dolor al mirarlo postrado en una cama.
- c.- Desorganización de actividades fuera del hogar. No podrá asistir a reuniones con amigos, practicar deportes o recrearse.
- d.- Reducción de sus ingresos. Aunque el seguro cubre la mayor parte de los gastos, el accidentado no tendrá los mismos ingresos. (Fundación Mapfre, 1992: 80)

Los accidentes también producen pérdidas para la empresa como por ejemplo, pagos de horas extraordinarias para reemplazar al trabajador lesionado, disminución de la productividad ya que ningún trabajador podrá hacer el trabajo de la misma forma que el trabajador titular de esa actividad, falta de ánimo y baja moral de los demás trabajadores, pérdida de tiempo de todos los trabajadores por atender al lesionado o comentar el accidente.

Costo de los accidentes

Para dar una idea gráfica de lo que verdaderamente significan los accidentes como costos para toda la sociedad, se puede representar como:

Un témpano de hielo (iceberg). La parte superior, la que está a la vista, serían los costos que la empresa cubre por obligación con el seguro, también llamados costos directos. La masa inferior del témpano que no se ve, mucho más grande, estaría bajo la superficie y son los llamados costos indirectos. Esto que a primera vista parece exagerado, no lo es tanto pues el accidente, realmente es un problema mucho mayor de lo que aparece en la superficie. (Fundación Mapfre, 1992: 82)

Dado que el accidente de trabajo constituye un hecho negativo para la empresa, el empleado y la sociedad, deben analizarse sus causales y costos, se deben tomar en cuenta los riesgos como:

- Pérdidas en términos de producción.
- Pérdidas por detención de maquinaria y equipos.
- Pérdida en la confianza de los trabajadores.
- Disminución de clientes.
- Gastos adicionales derivados de los daños y perjuicios producidos.
- Aumento en costos de seguros.
- Pérdidas a la propiedad generadas:
- Gastos en el suministro de equipos.
- Costos de equipo y de materiales.
- Tiempo de las reparaciones y del reemplazo de equipos.
- Costo de las acciones correctivas (Fundación Mapfre, 1992: 84)

Respecto a la seguridad en el ámbito laboral, el papel fundamental lo tiene el personal, toda empresa debe transmitir una cultura de seguridad y prevención de riesgos, que conduzca a alcanzar altos niveles de productividad y una consecuente eficiencia en su gestión total.

Los costos relacionados con los permisos de enfermedad, retiros por incapacidad, sustitución de empleados lesionados o muertos, son mucho mayores que los que se destinan a mantener un programa de Higiene y Seguridad.

Además los accidentes y enfermedades que se pueden atribuir al trabajo pueden tener efectos muy negativos en el estado de ánimo de los empleados, creando desmotivación e insatisfacción. La seguridad es una función primordial, pero su cumplimiento es responsabilidad de los patronos, pero el éxito del mismo, dependerá también de la conducta, que en consecuencia, los empleados adopten.

Enfermedades Laborales

En todo trabajo se corre cierto riesgo, cientos de personas fallecen cada día como resultado de enfermedades laborales. Muchas de esas enfermedades son provocadas por sustancias químicas u otros agentes que se encuentran en el lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) estiman que cada año se producen 250 millones de accidentes laborales en todo el mundo y 3.000 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo. Además, se registran 160 millones de casos de enfermedades profesionales cada año y 1,1 millones de

accidentes mortales en el mismo período. Así, las causas de muerte vinculadas al trabajo se colocan por encima de los accidentes de tránsito, las guerras y la violencia. Estos datos revelan que el problema de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo son globales y de gran magnitud. (Martínez, 2000:78)

Es alarmante el número de accidentes que se producen en el mundo debido a la actividad laboral, es por ello que las Organizaciones Internacionales han impulsado una serie de estrategias y de acciones encaminadas a evitar que siga incrementándose dichas estadísticas y principalmente que las trabajadoras sigan laborando en pésimas condiciones.

Con respecto a la definición de enfermedad ocupacional, laboral, de trabajo o profesional, se define como:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. (Martínez, 1992: 56)

Las enfermedades ocupacionales o profesionales tradicionales más comunes en todos los países de América Latina y el Caribe son los trastornos músculo esqueléticos, sordera ocupacional, las

intoxicaciones agudas por plaguicidas y metales pesados, las enfermedades dermatológicas y las enfermedades respiratorias:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que, en América Latina y el Caribe, la notificación de enfermedades ocupacionales apenas alcanza entre el 1% y el 5% de los casos, ya que, por lo general, se registran sólo aquellos que causan incapacidad sujeta a indemnización. El costo económico estimado de los hechos especificados es de 10 y 12 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) de los países, entendiéndose que los costos humanos son imposibles de medir. (Martínez, 2000:82)

Las fábricas y los laboratorios pueden producir sustancias químicas, tintes o metales tóxicos, así también los médicos en las clínicas y hospitales tienen que trabajar con la radiación; las personas que laboran en aeropuertos o que tocan música en los conciertos de rock pueden sufrir pérdida de audición por causa del ruido excesivo.

La enfermedad profesional se define como: “Se denomina Enfermedad Profesional a una enfermedad producida a consecuencia de las condiciones del trabajo, por ejemplo: neumoconiosis, alveolitis alérgica, lumbago, síndrome del túnel carpiano, exposición profesional a gérmenes patógenos, diversos tipos de cáncer.” (Grau, 1998: 45) Los trabajadores se pueden proteger de esos peligros utilizando ropa especial, gafas protectoras, guantes, tapones para los oídos y otros equipos protectores apropiados.

Los factores que intervienen en las enfermedades de trabajo son los relacionados con los agentes contaminantes que resultan del proceso de trabajo, los ocasionados por las condiciones en que el trabajador realiza sus labores y los derivados del ambiente en que se encuentra el trabajador. Los agentes contaminantes que pueden producir enfermedades de trabajo son los siguientes:

- a) Químicos. La industria moderna requiere materias primas, todas de naturaleza química, que en su manejo o transformación son capaces por sí mismas o mediante sus derivados, de desprender partículas sólidas, líquidas o gaseosas, que absorbe el trabajador produciendo el cuadro nosológico de la enfermedad profesional de que se trate. La absorción de estas sustancias puede efectuarse por la piel, el aparato respiratorio y el digestivo. Por ejemplo: saturnismo, provocado por plomo; dermatosis, provocada por sales tánicas, cementos, talco, cal, petróleo o sus derivados; cromismo, provocado por el cromo y sus derivados, anilinas, fotografía, cromados metálicos y curtido de pieles.
- b) Físicos. Se reconocen todos aquellos en los que el ambiente normal cambia, rompiéndose el equilibrio entre el organismo y su medio. Se citan defectos de iluminación, calor o frío extremo, ruido y humedad excesivos, manejo de corriente eléctrica, exceso o defecto de presión atmosférica, presencia de polvos en la atmósfera, radioactividad, etc. Estas situaciones anómalas traen como consecuencia repercusiones en la salud, por ejemplo: disminución de agudeza visual, ceguera; alteraciones del sistema termorregulador del cuerpo; vaso dilatación periférica o vasoconstricción; vértigo de Meniere o “mal de montaña” causado por el enrarecimiento del aire y la disminución de la presión atmosférica; trauma acústico, sorderas, neurosis por ruidos, etc.
- c) Biológicos. Este tipo de factores tienen como origen la fijación dentro y/o fuera del organismo, o la impregnación del mismo, por animales protozoarios o etasarios, parásitos, o toxinas de bacterias que provocan el desarrollo de alguna enfermedad. Por ejemplo: el paludismo, en zonas tropicales; o tétanos.
- d) Psicológicos. Medio tensional en el cual se desempeña el trabajo, que pueda causar alteraciones en la estructura psíquica y de personalidad de los trabajadores. Por ejemplo: neurosis, psicosis, histerias, etc.

e) De fuerza del trabajo. Todos aquellos que tiendan a modificar el estado de reposo o de movimiento de una parte o de la totalidad del cuerpo vivo; es decir, a modificar su situación en el espacio y capaces de provocar enfermedades o lesiones. Por ejemplo: grandes esfuerzos físicos pueden provocar desgarres musculares, hernias, etc. (Benavete, 1985: 68)

Entre algunas de las situaciones ambientales que favorecen las enfermedades de trabajo están: mala iluminación en la zona o área de trabajo, el desorden, las temperaturas inadecuadas, así como cuando hay una mala ventilación, o sea todos los factores que hacen que el trabajador no pueda realizar su trabajo satisfactoriamente.

Los agentes contaminantes químicos y biológicos entran al cuerpo humano por vía siguientes: “Respiratoria: Polvos, gases, humos, vapores, neblinas. Digestivas: cosas que se toman o beben antihigiénicas. Cutáneas: Agentes que irritan la piel.” (Benavete, 1985: 69)

Las enfermedades de trabajo más comunes son las causadas por exposición a temperaturas extremas, la expansión a polvos, gases, humos o vapores y por ruido. Para evitar estas enfermedades es necesario utilizar equipo de protección personal contra enfermedades, dentro del que esta:

- a) Ropa de Trabajo: es utilizada para cubrir salpicaduras, contacto con sustancias o materiales calientes, debe de ser de tela flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección además de ser adecuada a las condiciones del lugar del trabajo, ajustar bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.
- b) Protección craneana (cascos, capuchones, etc.): Es utilizada para cubrir caída de objetos, golpes con objetos, contacto eléctrico, salpicaduras. Deben de ser fabricados con materiales resistentes a los riesgos inherentes con la tarea, incombustibles o de combustión muy lenta.
- c) Protección Ocular: antiparras, anteojos, máscara facial, etc. Son utilizados para evitar riesgos con la proyección de partículas, vapores (ácidos, alcalinos, orgánicos, etc.), salpicaduras (químicas, de metales fundidos, etc.), radiaciones (infrarrojas, ultravioletas, etc.).
- d) Protección Auditiva: insertotes, auriculares, etc. Son utilizados para niveles sonoros superiores a los 90 desniveles.
- e) Protección de los Pies: zapatos, botas, etc. Son utilizados para evitar los daños causados por golpes y/o caída de objetos, penetración de objetos, resbalones, contacto eléctrico, etc.
- f) Protección de manos: guantes, manoplas, dedil, etc. Para evitar riesgos con salpicaduras (químicas, de material fundido, etc.), cortes con objetos y/ materiales, contacto eléctrico, contacto con superficies o materiales calientes, etc.
- g) Protección respiratoria: barbijos, semimáscaras, máscaras, equipos autónomos, etc., para evitar daños causados por la inhalación de polvos, vapores, humos, gases o nieblas que pueda provocar intoxicación. (García, 1992: 74)

Una de las tareas obligatorias de los patronos o de sus supervisores es el análisis exhaustivo de las causas potenciales de las lesiones y enfermedades que ya hayan ocurrido en la planta. Incluso los accidentes o incidentes que no hayan originado lesiones o enfermedades, pero que hubieran podido hacerlo, deben estudiarse para impedir que se repita. El análisis de las causas de accidentes y la difusión subsiguiente de esta información al personal estará expuesto a

los mismos riesgos en el futuro, es la mejor manera de prevenir lesiones y enfermedades.

Incluso el propio trabajador puede realizar la supervisión verificando diariamente que la maquinaria y el equipo con la cual desempeña su trabajo estén en condiciones óptimas y que no representan un riesgo para su salud.

Durante mucho tiempo, la higiene y seguridad del sitio de trabajo han sido factores importantes para el correcto funcionamiento de una empresa; en la mayoría de éstas está involucrado un plan organizado el cual involucra la prestación de servicios médicos, de enfermería y de primeros auxilios. Estos se prestan tanto al interior de la empresa como en centros médicos especializados, según las características propias de la organización.

Es muy importante destacar que la higiene del trabajo es de carácter preventivo, ya que se dirige a la salud y comodidad de un trabajador, evitando que este se enferme o se ausente parcial o totalmente de su sitio de trabajo.

Para lograr esto, se puede educar a los trabajadores, jefes o capataces indicándoles los peligros existentes y enseñándoles cómo evitarlos; también manteniendo un estado de alerta ante los riesgos existentes en una fábrica:

Otro punto de suma importancia es el ambiente de trabajo el cual está determinado por las condiciones ambientales: ruido, temperatura, iluminación, etc.; las condiciones de tiempo: jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc.; y por las condiciones sociales: organización informal, estatus, etc. (García, 1992: 43)

Dentro de las condiciones ambientales, la más importante es la iluminación del sitio de trabajo, es decir, de la cantidad de luz en el punto donde se está desarrollando la actividad y dependerá de la tarea visual que el empleado deba ejecutar. Esto es de suma importancia porque recordemos que una mala iluminación puede afectar la vista así como los nervios.

Otro factor muy importante es el ruido, en este aspecto lo principal es determinar cómo el ruido afecta la salud del empleado y su audición la cual se pierde cuanto mayor es el tiempo de exposición a éste. El efecto desagradable de los ruidos depende de la intensidad y frecuencia del sonido y la variación de los ritmos. La higiene del trabajo se enfoca

tanto en las personas como en las condiciones ambientales de trabajo, es decir, la iluminación, el ruido y las condiciones atmosféricas

Riesgos profesionales

Durante el trabajo existe mayor o menor grado de riesgo y que algunas veces es posible que este riesgo se convierta en daño. Se definirá el daño profesional como el conjunto de formas de perder la salud por el trabajo o bien dicho de otro modo la materialización del riesgo profesional, lo cual puede adoptar las siguientes formas:

Accidente de trabajo

Enfermedad profesional

Insatisfacción

Envejecimiento prematuro

Definición

Se define como riesgo profesional a:

Daños eventuales anejos al desempeño de actividad propia de una profesión u oficio, dentro de las características habituales del individuo y de aquélla, y

responsabilidad que origina para reparar los males y perjuicios sufridos en caso de contratarse la eventualidad desfavorable. (Cabanellas, 1998:512)

Para calificar la gravedad del riesgo se valora conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y su severidad o magnitud. Por ejemplo: si un trabajador transita a través de tablonos sin protección alguna a un metro de altura, existe una probabilidad mayor o menor de que se caiga, pero no necesariamente de que se produzca un daño grave. Este mismo caso a 20 metros de altura supone un riesgo de alta gravedad.

En relación al riesgo profesional se indica:

El trabajador debe ser atendido en el momento mismo que presente cualquier alteración orgánica o contingencia física, para lo cual se debe seguir el curso evolutivo del daño y recurrir a todos los medios clínicos de que se disponga hasta obtener la recuperación de la persona, de modo que pueda ejercer sus funciones normales. En otras palabras, el trabajador que sufra un riesgo profesional, trátase de accidentes o enfermedades derivada del trabajo desarrollado, debe ser atendido hasta obtener dicha recuperación. De resultar alguna incapacidad, debe ser determinad por el facultativo que haya seguido la evolución de la causa que la origina...” (Barajas, 1997: 20)

Los riesgos profesionales son daños derivados del trabajo que ocasionan alteraciones de la salud o las lesiones producidas con motivo u ocasión del mismo. El riesgo profesional lo produce cualquier agente

susceptible de romper el equilibrio físico, mental o social del trabajador.

Se convierte en riesgo de accidente laboral, cuando el posible daño es una lesión producida de inmediato, al actuar un agente peligroso, y puede desencadenarse por la acción de uno o varios factores de riesgo.

Principales riesgos

En relación a los riesgos profesionales, se determina lo siguiente:

Frente a la regla tradicional del derecho civil: toda persona debe reportar los daños que sufra, a menos que pruebe la culpa del autor del daño, las víctimas del trabajo realizado para otro estaban desarmados: los estudios estadísticos probaron desde el siglo pasado que las causas de los accidentes de trabajo son cuatro: la culpa del trabajador, principalmente descuidos motivados por el hábito al peligro, la culpa del empresario, carencia de medidas preventivas u órdenes imprudentes, el caso fortuito y la fuerza mayor, deficiencias de carácter técnico en la fabricación de la maquinaria y los fenómenos de la naturaleza, y los actos e terceros, particularmente compañeros de la víctima...” (De la Cueva, 2000: 110)

Los riesgos más comunes son los productos químicos, incendios, movimientos repetitivos, electricidad y las lesiones relacionadas con las caídas:

Químicos: las sustancias que pueden dañar a los trabajadores son los humos, gases, líquidos, sólidos, polvos, vapores y corrosivos. Los empleados están en riesgo de ingerir la sustancia, inhalarla o absorberla a través de la piel, el patrono tiene la responsabilidad de garantizar que los riesgos se reduzcan al mínimo. Estas clases de peligros pueden estar en cualquier tipo de negocio, desde la fabricación hasta la venta al detalle.

Fuego: el fuego es un riesgo para los empleados, sin importar el tipo de empresa, ya que en cualquier momento se puede producir un incendio que puede poner en peligro la vida y la integridad de los trabajadores.

Lesiones por uso repetitivo: cuando los empleados repiten las mismas acciones durante todo el día, como teclear, estirar masa o lavar las ventanas, están en riesgo de sufrir lesiones por uso repetitivo.

Las partes del cuerpo que sufren de esta clase de lesiones son la espalda, hombros, antebrazos, muñecas y manos. Garantizar pausas adecuadas entre las tareas puede reducir el riesgo de lesiones.

Peligros eléctricos: las personas que trabajan directamente con la electricidad, incluyendo electricistas e ingenieros, tienen riesgos de

sufrir lesiones. El personal que trabaja con equipos eléctricos en la oficina también corren peligro de sufrir esta clase de riesgos.

Incluso un oficinista haciendo un arreglo con herramientas eléctricas al aire libre puede sufrir una lesión eléctrica durante el mal tiempo ocasionado por fuertes lluvias. Puedes minimizar el riesgo de lesiones mediante el uso de un solo cable alargador o enchufe múltiple por conexión, manteniendo los líquidos alejados de los equipos eléctricos y realizando exámenes periódicos de seguridad.

Caídas accidentales y objetos que caen: En cualquier momento en que haya objetos que se almacenen por encima de la cabeza, existe el riesgo de lesiones causadas por objetos que caen. El uso de equipo de seguridad, es necesario utilizarlo incluido un casco de seguridad o arnés, y la instalación de pasamanos o una red de protección puede reducir el riesgo de lesiones y así evitar accidentes innecesarios pudiéndose prevenir.

Siendo estos los principales riesgos que puede sufrir todo trabajador que no utilice el equipo adecuado en el lugar de trabajo y que no llene las condiciones que sean necesarias.

Medidas de prevención

La prevención de riesgos laborales consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo.

Esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral. Un accidente laboral no es un suceso inevitable, es la manifestación de que ha habido un fallo en la organización o desarrollo del trabajo.

Es importante que las empresas desarrollen planes de prevención que contengan medidas asertivas, para evitar que los trabajadores sufran accidentes o enfermedades profesionales y se queden incapacitados para seguir trabajando, en relación a esto se determina:

El concepto de incapacidad incluye las prestaciones derivadas de la misma y el pago de una determinada suma de dinero como indemnización, pero también la hospitalización, la rehabilitación, el apoyo de aparatos de prótesis y ortopedia, la atención psíquica, la reeducación, etcétera. Dentro de toda posibilidad biológica ha de procurarse que el trabajador rehaga su vida y se reintegre a la actividad cotidiana en una forma u otra. Es comprensible que ante la presencia de una incapacidad derivada de un riesgo de trabajo nunca será la indemnización que se otorgue al trabajador lo que repare el daño sufrido, pues dicho pago redundará e beneficio económico temporal, pero no

permanente, de ahí que cuantificarla de modo total o parcial no compensa la realidad social a la que debe enfrentarse el incapacitado. (Barajas, 1997: 20)

La legislación vigente se basa en el derecho de los trabajadores a una protección eficaz frente a los riesgos laborales, lo que implica un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores.

Análisis jurídico de la seguridad e higiene

Las disposiciones jurídicas que se aplican a la seguridad e higiene laboral se analizan de la siguiente forma.

Constitución Política de la República de Guatemala

La salud, seguridad y asistencia social son preceptos constitucionales, es por ello que en el Artículo 93 se establece: “El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna.” Lo anterior se integra con lo establecido en el Artículo 100 de la Constitución se determina:

El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empedados y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo

preceptuado por el artículo 88 de esta constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total del impuesto, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, están contenidas las garantías mínimas sociales del trabajador y en su literal r) determina: “El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.”

Estas garantías mínimas son irrenunciables según lo establecido en el Artículo 106:

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.

Los derechos consignados en la constitución son irrenunciables para los trabajadores, es decir que aunque firmen documentos renunciando a ellos, tal renuncia no tiene validez, estos derechos únicamente puede ser superados o mejorados, a través de la contratación individual o colectiva, pero nunca pueden ser menores o renunciar a los mismos.

Código de Trabajo

En el ámbito de la seguridad laboral, en referencia a las medidas de seguridad se determina el establecimiento de un Reglamento Interior de Trabajo, debido a que tanto el patrono como los trabajadores deben observar normas que permitan realizar adecuadamente las labores. En el Artículo 57 se determina lo relacionado al Reglamento Interior de Trabajo:

Es el conjunto de normas elaborados por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Todo patrón que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo

reglamento interior de trabajo. Según determina el Artículo 59 todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por:

La inspección General de Trabajo, debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va comenzar a regir, debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate...

De conformidad con el Artículo 60 del Código de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo debe comprender:

Las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias, para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada.
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo,
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan.
- d) El lugar, día y hora de pago.
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique.

- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otras, y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo

Pero la obligación de observar las condiciones de higiene y seguridad no le competen únicamente el patrono, en el Artículo 63 literal e) se establece: Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Además en las literales f) y h) del mismo Artículo se determina que el trabajador debe:

Someterse a reconocimiento médico, ya sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan...

El riesgo laboral implica la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño producto de la labor que desempeña, por esa

circunstancia se puede dar la suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, las causas para dicha suspensión se encuentran establecidos en el Artículo 66 "...b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo..."

Además existen causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte por razones de seguridad e higiene laboral, las cuales se encuentran establecidas en el Artículo 79:

- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o las de la persona que allí se encuentren.

En el Artículo 197 del Código de Trabajo determina que todo empleado está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente.
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan.
- c) Prevenir incendios.
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo,
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo,
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir el trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinan a ofrecen o preparan alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiados de higiene.
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujer y hombres,
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensable para proporcionar primeros auxilios.

En caso de que el empleador incurra en cualquiera de las siguientes situaciones establecidas en el Artículo 197 bis:

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo.
- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales

accidentes no se deben a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados.

c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlo y,

Si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidentes que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte al trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social. El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.

El trabajador podrá dar por terminada la relación laboral a través de un Juicio Ordinario. Es por ello que el patrono debe acatar lo establecido en el Artículo 198 del Código de Trabajo que determina: “Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.”

La empresa o industria también tiene que observar normas de higiene y seguridad laboral, en el Artículo 200 se establece: “Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus

trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una y otra cosa aquellos deben habilitar locales especiales.”

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades. En el Artículo 201 se establece cuales son las labores, instalaciones o industrias insalubres:

Las que por su propia naturaleza pueda originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos. Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empelados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancia toxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

La prevención de riesgos laborales, entendida como el conjunto de actividades o medidas adoptadas en todas las fases de la realización de una función o trabajo, también se debe aplicar al trabajo agrícola como lo establece el Artículo 205: “Los Trabajadores agrícolas tienen derechos a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que finen los reglamentos de salubridad.”

Cuando no se observan las normas de higiene y seguridad laboral, los patronos pueden ser sujetos a sanciones, las cuales se encuentran establecidas en el Artículo 271 del Código de Trabajo. Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social.

El Inspector es la persona encargada de vigilar el cumplimiento de leyes, reglamentos, y órdenes que en cada caso correspondan, de advertir a los infractores o negligentes, de hacer las oportunas denuncias, imponer las correcciones respectivas y a la vez estimular la superación en el desempeño de las tareas. El inspector de trabajo de conformidad con el Artículo 281 del Código de Trabajo tiene las siguientes obligaciones en relación a la salud y seguridad laboral:

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

El Inspector de higiene tiene a su cargo examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad para los

trabajadores; particularmente debe velar que se acaten todas las disposiciones sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente en caso de no ser atendidas sus observaciones, pudiendo, en caso de emergencia pedir la aplicación de las medidas correspondientes

Plan de la seguridad e higiene

En el presente trabajo de investigación se propone para la solución de la problemática expuesta las siguientes acciones:

Plan de Higiene: toda empresa o industria debe contar con un plan de higiene del trabajo, que cubra el siguiente contenido:

Un plan organizado: involucra la presentación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y de primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.

Servicios médicos adecuados: abarcan primeros auxilios, así también debe incluir: Exámenes médicos de admisión, cuidados relativos a lesiones personales, primeros auxilios, eliminación y control de áreas insalubres, supervisión en cuanto a higiene y salud.

Prevención de riesgos para la salud: se debe prevenir los riesgos químicos por intoxicaciones, dermatosis industriales; riesgos físicos por ruidos, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes; riesgos biológicos por microorganismos patógenos, agentes biológicos.

Plan de Seguridad: las empresas deben implementar un Plan de Seguridad que implique necesariamente, los siguientes requisitos:

Las condiciones de trabajo, las cuales deben acondicionarse al tamaño, la localización de la empresa, así como determinan los medios materiales preventivos.

La seguridad no debe limitarse a una sola área de trabajo, debe abarcar toda la empresa.

En la Higiene y Seguridad Laboral puede resultar muy valiosa la colaboración de los trabajadores que ya tienen experiencia en la realización de las tareas, debido a que pueden aportar sus apreciaciones para evitar accidentes. Además en las Empresas se pueden identificar los factores de riesgo por la observación directa del lugar de trabajo, de

las instalaciones, del desarrollo de la actividad, las operaciones de mantenimiento y limpieza.

En otros casos, se debe examinar detenidamente el funcionamiento de una maquinaria, la evolución de determinadas operaciones, la planificación de actuaciones ante emergencias previsibles. En los casos más complejos habrá que recurrir a métodos e instrumentación especializada, en particular con los factores de riesgos ocultos como lo son agentes químicos, agentes biológicos y otros. Las empresas tienen que considerar que si se continua con una total indiferencia a las condiciones en que desarrollan las labores los trabajadores, esto repercutirá en que se den enfermedades profesionales o accidentes, lo que vendrá en detrimento de la propia empresa, es por ello que es mejor cumplir con la normativa establecidas en los Acuerdos Internacionales, en la Constitución de la República de Guatemala, leyes ordinarias y reglamentarias relacionadas a la seguridad e higiene en el trabajo.

Conclusiones

La seguridad e higiene laboral, representa una inversión que a mediano y largo plazo acarreará ganancias no sólo para el empresario, sino también el ahorro que representa tener trabajadores sanos e índices bajos de accidentes. Estas medidas son funciones elementales de los patronos, ya que un gran porcentaje de accidentes son causados por desperfectos en los equipos que pueden ser prevenidos.

En Guatemala en los lugares de trabajo, en un bajo porcentaje adoptan las medidas de seguridad e higiene laboral, lo que origina que existan muchos accidentes y enfermedades profesionales, incidiendo negativamente en la productividad, Además no existe la capacitación de los trabajadores en las diversas áreas de la educación para la salud, menos se adoptan planes de seguridad, lo que da como resultado un deterioro en el estado físico, mental y social de los empleados.

Si no existen condiciones adecuadas para el trabajo, se originan una serie de enfermedades que afectan la salud del trabajador, las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente tirones musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda.

En el país no existe la preparación en el tema de seguridad e higiene laboral y menos existen especialistas, porque no se le considera un área tan importante en los lugares de trabajo, pero el vacío que esto crea a nivel profesional es grande, ya que el poco conocimiento de profesionales que laboran en la industria provoca que sean los mayores opositores a la implementación de programas de seguridad e higiene, creyendo por desconocimiento, que son una pérdida de tiempo y no contribuyen grandemente en la mejora de los procesos productivos.

Referencias

- Alonso, M. (2006). *Derecho del Trabajo*. Editorial Thomson Civitas.
- Benavete, J. (1985). *Seguridad e Higiene Industrial*. Santo Domingo Editorial Taller, C. por A. R. D.
- Barajas, S. (1997). *Derecho del Trabajo*. LIBEMEX. México.
- De la Cueva, M. (2000) “*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*”. Editorial Porrúa. México.
- Fundación Mapfre. (1992). “*Manuel de Seguridad en el Trabajo*”. Madrid, España.
- Guzmán, (2004) F. *El Futuro de la industria textil y de vestuario en Guatemala*. Guatemala. Editorial de Universidad Francisco Marroquín. Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacional.
- Grau. (1990). *La Seguridad y la Salud en el trabajo ante el Horizonte de 1993*. Comunidad Europea.
- Grau. (1998). *Repertorio de Directivas vigentes y programadas sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Comunidad Europea.
- Martínez, J. (1992). *El concepto de la Seguridad en la Ciencia y en la Ciencia de la Seguridad*. Bilbao, España. Editorial Fundación Mapre Estudios.
- Moreno M. (1997) *Influencia de la Ingeniería en la evolución histórica del concepto de Seguridad*. España. Editorial DYNA.

Muñoz, A. (1998). *La Seguridad Industrial: comentarios sobre su problemática técnica y sobre sus efectos sociales*. Revista Dyna.

Ramírez, C. (2000). *Seguridad Industrial: Un Enfoque Integral*. México. Segunda edición. Editorial Limusa.

Rius, I. (1942). *La Seguridad Industrial*. Barcelona, España: Editorial Bosch.

Convenios

Convenio sobre la Igualdad de Trato (Accidentes de Trabajo)

Convenio sobre la Protección de la Maquinaria

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Congreso de la República de Guatemala.