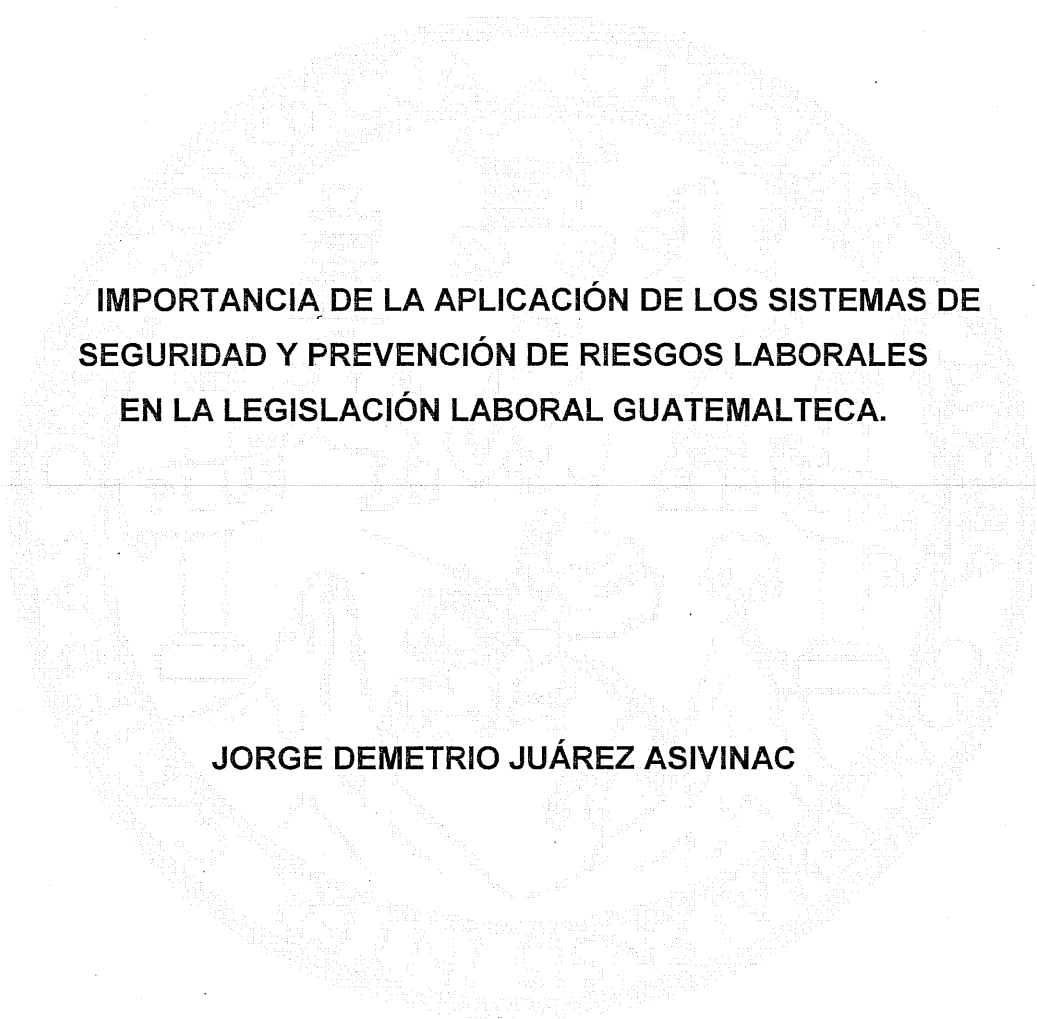


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE
SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA.**

JORGE DEMETRIO JUÁREZ ASIVINAC

GUATEMALA, AGOSTO 2011

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA.

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE DEMETRIO JUÁREZ ASIVINAC

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

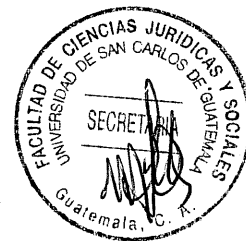
Guatemala, agosto 2011

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico).

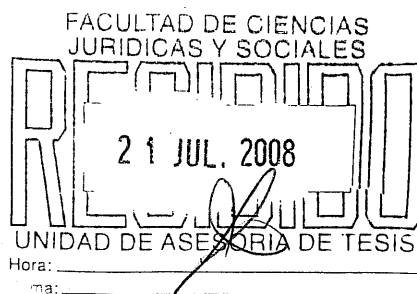
LICENCIADA AURA DELFINA PALALA ZEPEDA
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 2,389
3ra. Avenida 4-38 Zona 1
Escuintla, Escuintla
Teléfono 7888-1813



Guatemala, 25 de junio de 2008

Licenciado:
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
Jefe de la unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:



En cumplimiento a la designación como Asesora, en el trabajo de Tesis, presentado por el estudiante **JORGE DEMETRIO JUÁREZ ASIVINAC**, intitulado **“IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA”**, a usted me permito informar lo siguiente:

Al estudiante **Jorge Demetrio Juárez Asivinac**, se le dio la asesoría correspondiente, orientándole en el uso de los métodos y técnicas de investigación tales como: el método deductivo, inductivo e histórico, se aplicó las técnicas de investigación documental directas e indirectas, así como la bibliográfica. El sustentante determinó que en el ámbito nacional e internacional, la aplicación de los sistemas de seguridad y la prevención de los riesgos laborales no han tenido la difusión adecuada para que toda la población tenga conocimiento del mismo, es por ello que tiene como fin la creación de una Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuyo objetivo primordial es la preservación del material humano a través de la adopción de medidas necesarias para anular o contrarrestar toda causa nociva o factor negativo que limite al trabajador a realizar sus labores con éxito.



En mi opinión el contenido de la tesis efectivamente cumple con los requerimientos científicos y técnicos solicitados por esta prestigiosa casa de estudios superiores, en cuanto a lo establecido por el Artículo 32 el cual indica: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión al respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes". Por lo que me permito opinar:

- a) El contenido científico y técnico de la tesis es el indicado.
- b) La metodología y las técnicas de investigación utilizadas, así como la redacción son las adecuadas.
- c) Los cuadros estadísticos ayudarán a una mejor interpretación del tema investigado.
- d) El tema investigado por el sustentante hará conciencia social y moral a todas las personas individuales y/o jurídicas para hacer mayor énfasis en la prevención de todo riesgo laboral y de esa forma tener como principal objetivo la preservación de la vida.
- e) El sustentante en sus conclusiones y recomendaciones se enfoca en preservar el material humano, tomando en cuenta capacitaciones a los trabajadores e involucrando tanto a trabajadores como empresarios para que la lucha a evitar o reducir tal mal sea más efectivo, lo anterior basado en el por qué ha aumentado tal desgracia el cual es la expansión de la maquinaria.
- f) La bibliografía es la recomendada.

El sustentante **Jorge Demetrio Juárez Asivinac**, abordó el tema propiedad de una manera clara y fácil de comprender.

Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, considerando que el trabajo asesorado, puede ser discutido en el Exámen Público correspondiente.

Sin otro particular me es grato suscribirme de señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, de nuestra casa de estudios, con las muestras de mi alta consideración y estima.

Atentamente:

Licda. Aura Delfina Palala Zepeda.
Asesora

Aura Delfina Palala Zepeda
ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES. Guatemala, quince de junio de dos mil diez.

Atentamente pase al (a la) LICENCIADO (A) JESUS ALFREDO ERCHILA DE LEÓN, en sustitución del (de la) revisor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A) CARLOS RODRIGO CANO CASTELLANOS para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JORGE DEMETRIO JUÁREZ ASIVINAC, intitulado "IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a la) estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis
CMCM/silh.

JESUS ALFREDO ERCHILA DE LEON

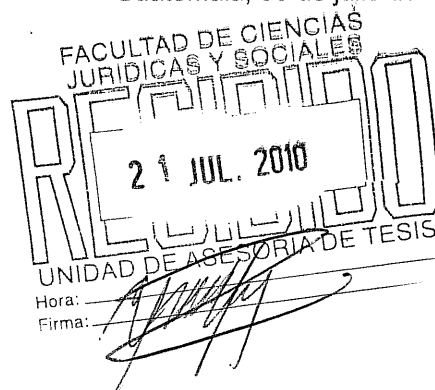
Abogado y Notario
Colegiado 3,537



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, 09 de julio de 2010.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su despacho:



En mi calidad de revisor de tesis del trabajo intitulado **"IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA"** presentado por el sustentante **JORGE DEMETRIO JUÁREZ ASIVINAC**, a usted informo.

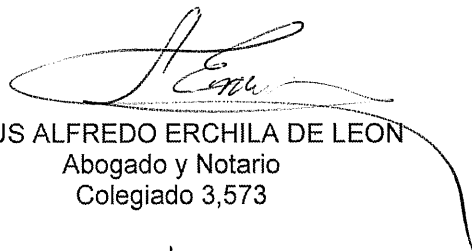
De acuerdo con el artículo 32 del normativo de elaboración de tesis, " Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, las redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes". Se le brindó la asesoría correspondiente al estudiante Jorge Demetrio Juárez Asivinac, para que dicho trabajo cumpla con los requisitos establecidos por esta prestigiosa casa de estudios así como lo anteriormente escrito.

Por lo tanto según lo verificado, el estudiante, utilizó las técnicas de investigación directa e indirecta, así como el método científico y técnico los cuales fueron los adecuados para esta investigación, el método deductivo, inductivo e histórico se adaptan a las necesidades del tema, así también la redacción utilizada es la idónea para que el mismo sea interpretado de forma clara y sencilla; La utilización de cuadros estadísticos los cuales darán una mejor interpretación a los resultados obtenidos dentro de la investigación; El sustentante abordó un tema de interés relevante nacional e internacional, en el que se da a conocer la importancia de preservar la vida humana de todo trabajador, el cual debe ser protegido de todo peligro al que pueda estar sujeto en el momento de desempeñar sus funciones y la forma en la cual puede lograrse dicho objetivo; Las conclusiones dadas por el sustentante se enfocan en la evolución que ha tenido el desarrollo del trabajo en las empresas y como la expansión de la maquinaria ha elevado a gran escala el número de accidentes que sufren los trabajadores al realizar sus funciones; Las recomendaciones del sustentante están enfocadas a prevenir a toda costa todo accidente de trabajo y poder preservar el material humano, utilizando el lema más vale prevenir que lamentar; La bibliografía aborda los temas de forma amplia por lo que se considera adecuada para la elaboración del presente trabajo.

Por lo anterior no tengo ningún inconveniente en emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, al trabajo presentado por el sustentante.

Sin otro particular se suscribe de usted, su atento y seguro servidor.

Atentamente.



JESUS ALFREDO ERCHILA DE LEON
Abogado y Notario
Colegiado 3,573

LIC. JESUS ALFREDO ERCHILA DE LEON
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

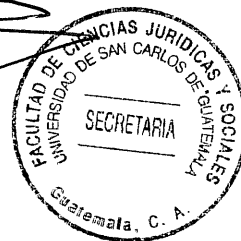
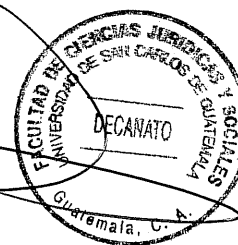


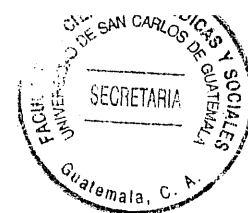
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de mayo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JORGE DEMETRIO JUÁREZ ASIVINAC, Titulado IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



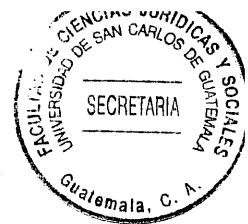


ÍNDICE

Pág.

CAPÍTULO I

1. El Derecho de Trabajo	1
1.1 Historia del Derecho de Trabajo.....	1
1.2 Época anterior a la Formación del Derecho de Trabajo.....	1
1.2.1 Babilonia	2
1.2.2 Egipto.....	3
1.2.3 Israel.....	3
1.2.4 Grecia	4
1.2.5 Roma	4
1.3 Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado hasta lograr la configuración que actualmente tiene.....	5
1.4 Etapas en el Desarrollo del Derecho de trabajo.....	8
1.4.1 Etapa de la impresión.....	8
1.4.2 Etapa de la Tolerancia.....	8
1.4.3 Etapa de la Legalización.....	8
1.5 Denominaciones.....	9
1.5.1 Definiciones que anteponen el término sustantivo.....	9
1.5.2 Definiciones que utilizan el término legislación.....	10
1.5.3 Otras Denominaciones.....	10
1.5.4 Denominaciones Actuales.....	10
1.6 Concepto del Derecho de Trabajo.....	11
1.7 Características.....	14
1.7.1 Es un derecho relativamente Nuevo.....	14
1.7.2 Es de orden Público	14
1.7.3 Es protector de la Salud de los Trabajadores.....	14
1.7.4 Tiende a la Internacionalización.....	14
1.8 Autonomía.....	15
1.9 Naturaleza Jurídica.....	16
1.9.1 Corriente negativa.....	17
1.9.2 Corriente Clásica.....	17
1.10 Ubicación.....	17
1.11 Contenido.....	20



CAPÍTULO II

Pág.

2. La Seguridad Industrial e higiene del trabajo.....	23
2.1 La Seguridad Industrial.....	23
2.2 Concepto.....	23
2.3 Antecedentes.....	24
2.4 Reglas y Dispositivos de Seguridad	25
2.5 Higiene del trabajo.....	27
2.6 Concepto e Importancia.....	27
2.7 Ramas de la Higiene Industrial.....	29
2.8 Reglas de Higiene en los lugares de trabajo.....	30
2.9 Locales y Ambiente de trabajo.....	31

CAPÍTULO III

3. Riesgos laborales formas de Prevención y Teoría de los riesgos laborales....	33
3.1 Riesgos laborales y formas de prevención	33
3.2 Concepto.....	33
3.3 Antecedentes.....	35
3.4 Clasificación.....	36
3.5 Contenido.....	38
3.6 Sujetos.....	38
3.7 Prevención de riesgos laborales.....	39
3.7.1 Obligación de los patronos en materia de prevención.....	41
3.7.2 Obligación de los trabajadores en materia de prevención.	41
3.8 Fundamento e importancia de la prevención laboral.....	42
3.8.1 Técnicas de Prevención.....	43
3.9 Teoría de los riesgos laborales.....	46
3.9.1 Teoría de la culpa.....	47
3.9.2 Teoría de la culpa contractual.....	48
3.9.3 Teoría del curso fortuito.....	49
3.9.4 Teoría del riesgo profesional.....	49
3.9.5 Teoría del riesgo de la empresa.....	51
3.9.6 Teoría del riesgo Social.....	51



CAPÍTULO IV

4. Instituciones encargadas de velar por la seguridad del trabajador y la Importancia de la seguridad Industrial en empresas azucareras	53
4.1 Instituciones encargadas de velar por la seguridad industrial Del trabajador	53
4.2 Organismos internacionales del trabajador.....	53
4.2.1 Organización internacional del trabajador.....	53
4.2.2 Organización mundial de la salud.....	55
4.3 Organismos o Instituciones nacionales.....	56
4.3.1 Inspección General de Trabajador.....	56
4.3.2 Dirección General de Prevención Social.....	57
4.4 Importancia de la seguridad Industrial en Empresas Azucareras.....	58

CAPÍTULO V

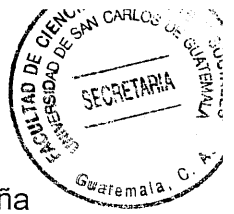
5 Presentación, análisis e interpretación de resultados y propuestas.....	65
5.1 Propuestas.....	77
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXO.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

INTRODUCCIÓN

El presente estudio aborda la problemática que se deriva de las malas instalaciones con que cuentan las empresas, como elemento principal de las causas de contingencias o infortunios que sufren o que están afectos los trabajadores al desempeñar sus labores.

Se da a conocer la importancia que genera la seguridad industrial, como parte integrante de la protección y beneficio del trabajador y alto grado de rendimiento del mismo. Los múltiples accidentes que ocurren en empresas se deben a la falta de una adecuada instalación de las estructuras de las mismas, lugares y ambientes de trabajo, así como la proporción del equipo adecuado para desempeñar las labores.

Como prevención debe entenderse el conjunto de métodos y sistemas destinados a evitar o impedir los accidentes laborales y se pretende con ella reducir los accidentes. Es la empresa la que crea el riesgo específico y es el empresario quien debe hacer frente a los efectos perjudiciales que se produzcan. Existe una marcada relación de causa-efecto entre el trabajo industrial que origina el riesgo y sus resultados negativos: los infortunios laborales del cual son víctimas los operarios y demás agentes de la empresa. Las máquinas y demás elementos de producción coinciden en crear un riesgo para los trabajadores, a ellos hay que asegurarles su derecho a la existencia en medio de tales contingencias.



La investigación se desarrolla en cinco capítulos: el primero trata de la reseña histórica del derecho de trabajo y su evolución; el segundo abarca lo relacionado a la seguridad industrial, su concepto e historia, aborda el tema de la higiene del trabajo y la importancia que tiene la misma dentro de un área de trabajo y lo mucho que ayuda a la prevención de cualquier infortunio laboral; el tercero muestra el cómo se puede prevenir los riesgos laborales dentro de toda empresa industrial, las teorías que explican el por qué surgen los riesgos laborales y quién es el encargado de velar por la reparación del mismo; el cuarto se refiere a que existen organizaciones o instituciones encargadas por velar que toda empresa cuente con buenas instalaciones para evitar un riesgo laboral y la función de cada una de ellas, indica el por qué es importante la seguridad industrial en las empresas y específicamente en la industria azucarera, así como sus ventajas y desventajas, para luego finalizar en el capítulo quinto con los resultados de dicha investigación.

Los métodos que se utilizaron: -deductivo: en el estudio bibliográfico de la seguridad industrial; -inductivo-analítico: al verificar las instalaciones con que cuentan las empresas azucareras. Las técnicas utilizadas: encuestas a trabajadores; bibliográficas; análisis y contenido.

En el presente trabajo de investigación se espera hacer conciencia a los empresarios y trabajadores para poder reducir los accidentes laborales en las empresas, específicamente en la industria azucarera.



CAPÍTULO I

1 El derecho de trabajo

1.1 Historia del derecho de trabajo

Se puede afirmar que el Derecho de Trabajo existe desde las primeras épocas de la humanidad, desde que comenzó el trabajo del hombre en beneficio o provecho de otro hombre; en determinadas épocas se menospreció a los hombres que trabajaban, reduciéndolos de esa forma a la esclavitud, fenómeno de la conquista donde existen vencedores y vencidos, y de esa manera se les consideraba como cosas. A este período Krotoshin lo denominó la Prehistoria del Derecho de Trabajo; por lo tanto es de importancia analizar y comprender la evolución del concepto trabajo, así como la lucha de perseverancia y tenacidad de los trabajadores, para obtener el lugar que les corresponde y establecer que su actividad productiva les dignifica y enaltece.

1.2 Época anterior a la formación del derecho de trabajo

Esta etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica por cuanto está comprendida a una época anterior a su existencia, sin embargo su estudio servirá para obtener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios en las

diferentes culturas a través de la historia de la humanidad, para así conocer como los pueblos regularon el trabajo. De este modo puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual Derecho de Trabajo. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada, salvo instituciones determinadas como la esclavitud. Aisladas referencias se tienen de las regulaciones laborales en la antigua Babilonia, Egipto, Israel, Grecia y Roma, las cuales se desarrollaran de forma aislada posteriormente. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho de Trabajo, ésta fue producto de cada época y cada cultura, derivado de las continuas guerras, el prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que paso a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, dicho trabajo era forzoso y el actual es en principio un acto de voluntad entre las partes.

1.2.1 Babilonia

“El descubrir el significado económico que representa la propiedad privada, entre los pueblos antiguos y siendo característica principal la guerra, fue común y hasta natural la esclavitud”¹ como menor esfuerzo para acceder al poder, en el cual la propiedad de las masas de esclavos,

¹ Pereira Orozco; Alberto. Introducción al Estudio del Derecho.



estaban sujetos a venta y destrucción física, así como el disfrute gratuito del trabajo de los esclavos.

1.2.3 Egipto

Fue uno de los pueblos que mas hizo uso de la esclavitud, especialmente en la construcción de famosas pirámides, cuyo objeto principal era la preservación de los cuerpos para la inmortalidad; en esta época se verifican las primeras huelgas siendo sofocadas con la muerte y la división del trabajo, por la existencia de numerosos oficios.

1.2.4 Israel

Los israelitas, al sufrir ellos mismos el yugo de la esclavitud y adorar a un único Dios, que mandaba que todos los hombres eran sus siervos, sin importar diferencias sociales se tornan menos drásticos con los esclavos, pero no por eso dejan de usar la esclavitud, esta se regula por medio del talmud, en el cual se estipulaba que al comprar un esclavo se adquiría su trabajo, pero no su cuerpo, por lo que el amo debía responder por el daño a la integridad del cuerpo del esclavo, con la Ley del talión, ojo por ojo diente por diente, a esta ley se incorporarán los primeros antecedentes de la indemnización por accidentes de trabajo. Otra clase de trabajadores eran los artesanos, cuyas prestaciones se regían por un contrato igual al de locación de servicios y de obra, ejerciendo un trabajo libre; y los

jornaleros que se empleaban en las siembras y en las siegas, en forma irregular. Entre otras leyes que utilizaron los israelitas para normar y regular la conducta eran: el decálogo cuyo tercer mandamiento estableció el primer descanso laboral, al santificar el sábado; el Deuteronomio prohibió negar el jornal al pobre y al forastero que mora entre los hebreos y estipuló que el salario debía pagarse cada día, antes de ponerse el sol.

1.2.5 Grecia

En la Constitución ateniense de teseo y solon las principales actividades de los antiguos griegos eran: la agricultura, el comercio y la guerra; con el paso del tiempo los oficios manuales fueron abandonados y relegados a los extranjeros y esclavos, se consideró a la esclavitud como legal y necesaria, siendo defendida por Aristóteles y oponiéndose a ella Sócrates, Homero, Hesíodo. Existieron también trabajadores libres, artesanos, campesinos, jornaleros, que formaron asociaciones fraternas o mutuales, pero no laborales.

1.2.6 Roma

Roma domina todo el pueblo antiguo, su sociedad se dividía en clases sociales: los Patricios, dueños de la ciudadanía y por lo tanto de hacer y votar las leyes; ejercer magistraturas, contraer justas nupcias, ejercer el comercio, otorgar testamento; entre las obligaciones que contraían

estaban las de luchar por honor y soportar los gastos públicos. Los equites, ciudadanos de clase intermedia entre los patricios y los plebeyos; convirtiéndose después en mercaderes, prestamistas, navieros, funcionarios, siendo el embrión de la burguesía. Por último están los plebeyos, la clase más baja y sin ningún derecho.

En el aspecto laboral, las instituciones que surgen son: La esclavitud, las corporaciones, colegios, la servidumbre, el colonato y el trabajo libre o asalariado. El trabajo era considerado como res, es decir una cosa con valor material, dicha acepción fue tomada por el individualismo, para fundamentar la ley de la oferta y la demanda. En esta etapa prevalece la producción agrícola.

1.3 Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado hasta lograr la configuración que actualmente tiene

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes del taller, y en cada taller había tres categorías: maestros, oficiales, compañeros, aprendices; estas asociaciones tenían un espíritu monopolista y mutualista, eran monopolio en el sentido de que dominaban

por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era mutualista en el sentido que la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedad o accidente. De lo anterior se establece los antecedentes de dos instituciones hoy día renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades, colegio de médicos, colegio de abogados, etc., y la previsión social por el otro.

Cuándo la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incremento la competencia comercial y laboral. Los maestros hicieron más rígida la jerarquía del gremio, el cual oponía obstáculos para los aprendices y compañeros. Estos en respuesta formaron sus propias asociaciones o fraternidades y son los antecedentes de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. Con el surgimiento del maquinismo, expansión del comercio y descubrimiento de nuevas regiones, se crearon nuevas condiciones económicas, que dieron impulso a nuevas ideas y doctrinas entre las cuales predominó la escuela del derecho natural que preconizaba una libertad absoluta para actividades del hombre. En esta etapa destacan los llamados fisiócratas el cual establecían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobierna el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía. Los

gremios a su vez eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características ya vistas de mutualista y monopolistas. Mutualista; se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros. Monopolio en el sentido de regular la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado.

Durante la época colonial, en Guatemala prevaleció el sistema gremial. De ahí que se habla del maestro Martín de Porras o el maestro Quirio Cataño. Resabios de ese sistema en la actualidad todavía se perciben: los maestros de obra; propios de las construcciones; los compañeros. Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente se sintieron en los años previos a que estallara la revolución francesa. Turgot, Ministro de finanzas de Luis XVI, hizo ver a este el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquisolado sistema de producción dominado por gremios; por ello promovió en 1766 el edicto de Turgot que abolía los gremios, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución en la que queda abolido el viejo régimen; y una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita. Por lo tanto, los gremios quedaron totalmente abolidos. Ello se formuló en la Ley de Chapelier, 1791. A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo.

1.4 Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo

1.4.1 Etapa de la represión

En esta etapa se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y organización.

1.4.2 Etapa de la tolerancia

Esta etapa obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguían los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen. En otras palabras se les ignoraba. Se les tomaba en cuenta solo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público. Se empieza a aceptar el derecho a la libre asociación, éste podía ser invocado por los trabajadores así como por cualquiera de los ciudadanos.

1.4.3 Etapa de la legalización

A inicios del siglo XX emerge el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Los movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo



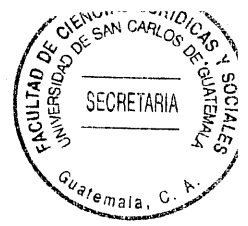
tuvo dos fases: El de reconocimiento a nivel ordinario: Leyes ordinarias, aisladas, reconocían derecho de los trabajadores y una culminación que fue llamada constitucionalización de los derechos del trabajo. Los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir a nivel constitucional; en Guatemala fue hasta el año 1945 que se plasmaron en la Constitución esos derechos.

1.5 Denominaciones

El Derecho de Trabajo reúne principios, doctrinas, normas positivas y en general, el ordenamiento jurídico que comprende los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores, los conflictos que se originan del proceso de producción y la lucha de clases; con el recorrer del tiempo éste ha recibido varias denominaciones acorde a la época en que surgen, pero que, paulatinamente han sido superadas. Estas se pueden reunir en cuatro grupos: las que anteponen el término sustantivo, las que utilizan el término legislación, las otras denominaciones y por último las proposiciones actuales.

1.5.1 Definiciones que antepone el término sustantivo

Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social, Nuevo Derecho, Derecho Económico, Derecho Profesional, Derecho de los Trabajadores y Derecho Económico Social.



1.5.2 Definiciones que utilizan el término legislación

Se le agrega al término legislación los siguientes adjetivos: Industrial, Obrera, Industrial y Obrera, industrial y del trabajo, siendo esta la más difundida; a ésta corriente se le critica en el sentido que el término legislativo es restrictivo; toda legislación es derecho, pero no todo derecho es legislación.

1.5.3 Otras denominaciones

Estas menos conocidas, y por ende menos aceptadas son las de la organización del trabajo, economía social o economía políticas; éstas no comprenden la complejidad jurídica de las relaciones entre empresario-trabajador.

1.5.4 Denominaciones actuales

Los términos o denominaciones actuales, más conocidas y por ende aceptadas son: Derecho de Trabajo y Derecho Laboral. Las denominaciones Derecho de Trabajo y Derecho del Trabajo, son propugnadas por mas autores, pues el término trabajo se refiere al asalariado, es decir el que presta en relación de subordinación un servicio. La denominación Derecho Laboral es admitida entre varios tratadistas, entre ellos Castan Tobeñas, Alcalá Zamora y Castillo, Pérez

Botija, en el sentido que trabajo y labor son sinónimos, admitidos así por la Real Academia Española. Para efectos del presente trabajo se utilizarán indistintamente estos tres términos, en el sentido de que son aceptables.

1.6 Concepto del derecho de trabajo

Existen varios tratadistas que han dado varios aportes para lograr una definición o conceptualización del derecho de trabajo, entre los cuales se menciona al doctor Mario de la Cueva, citado por Trueba Urbina: “Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”². Sánchez Alvarado mencionado también por Trueba Urbina, le da el siguiente significado: “Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponde para que pueda alcanzar su destino”³. Trueba Urbina afirma,

² Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales, Editorial Porrúa, S.A., Mexico 1977, Pág. 33

³ *ibid.* Pág. 34

Derecho del trabajo es, "... El conjunto de principios, normas o instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana"⁴. El autor guatemalteco Santiago López Aguilar, formula dos definiciones en base a corrientes ideológicas antagónicas, siendo estas: "Capitalista: El Derecho de trabajo es, la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, el más amplio margen de explotación. Socialista: El Derecho de Trabajo, es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección en la política de gobierno y en particular de la política económica"⁵. Para Ernesto Krotoschin es, "El conjunto de las normas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores"⁶. De acuerdo al Diccionario de Manuel Osorio, del autor Cabanellas, que involucra casi a todos los aspectos que norman parte del Derecho Laboral "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros

⁴ Ibid. Pág. 135

⁵ Introducción al Estudio del Derecho, Departamento de Publicaciones, Facultad Ciencias Económicas, USAC, Guatemala, 1985, Pág. 173.

⁶ Manual de Derecho de Trabajo, tercera edición, Ediciones Palma, Buenos Aires, Argentina. 1987. Pág. 11.



con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁷.

De las definiciones anotadas con anterioridad no todas satisfacen los elementos esenciales, de una definición ideal, tales como:

Objeto: El trabajo y la Producción.

Sujeto: El trabajador o clase trabajadora, el empleador o la dualidad obrero-patronal.

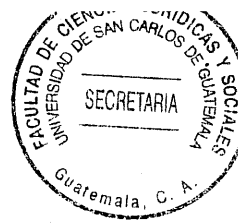
Lazo jurídico: Contrato o relación de trabajo.

Finalidad: Resolver la cuestión social, con equilibrio o predominio de una u otra clase de la sociedad.

Al reunir todos estos elementos, puedo formular la siguiente definición:

Derecho de Trabajo: es el conjunto de principios, normas, doctrinas e instituciones de derecho, que tienen como fin supremo regular y armonizar las relaciones jurídicas existentes entre empleadores y trabajadores, entre ellos mismos y entre el Estado, en lo concerniente a la prestación del trabajo subordinado o dependiente, a nivel profesional o en forma independiente, las condiciones en que se presta y sus consecuencias.

⁷ Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1990, Pág. 234 y 235



1.7 Características

1.7.1 Es un derecho relativamente nuevo

Debido que su origen surge durante los siglos XVIII y XIX, con los cambios sociales, económicos y políticos de la revolución francesa, la revolución industrial, etcétera.

1.7.2 Es de orden público

Limita la voluntad individual, en beneficio del interés social y la participación del estado velando por la estabilidad económica y social.

1.7.3 Es protector de la salud de los trabajadores

Limita las jornadas de trabajo, implementa descansos semanales, vacaciones anuales, asuetos; limita el trabajo de los menores de edad y mujeres, especialmente en períodos de embarazo y lactancia.

1.7.4 Tiende a la internacionalización

El surgimiento de entidades internacionales de trabajo, O.I.T., donde se ayuda y estimula a los trabajadores de todo el mundo, buscando el apoyo global para los trabajadores en sus conflictos.



1.8 Autonomía

Una rama jurídica es autónoma cuando el objeto o materia social sobre los que versa la regulación de esa rama jurídica sea un objeto de contenido peculiar bien definido y sea, al tiempo, un objeto relevante, suficiente para exigir un derecho propio; que esa materia social sea disciplinada por un verdadero sistema normativo con principios peculiares e instituciones especialmente adaptadas al objeto normado, principios e instituciones que ninguna otra rama del Derecho pueda adoptar; por lo tanto el Derecho de Trabajo es autónomo porque:

- Tiene un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones laborales.
- Es notoria su independización del Derecho Civil.
- Tiene autonomía legislativa, llegando a su momento culminante con la enunciación de derechos de orden laboral en un texto constitucional, o que sucedió por primera vez con la Constitución Mexicana de 1917, después la Constitución de Weimar, paulatinamente surgieron otras legislaciones, entre ellas; España 1931, Uruguay 1934, Nicaragua 1939, Paraguay 1940, El Salvador 1945, Guatemala 1945, Panamá 1946, Venezuela 1947. Como producto de lo anterior surgió el Código de Trabajo, en Guatemala en 1947.
- Tiene autonomía jurisdiccional y administrativa.; las diferencias y disputas originadas del hecho de la prestación de trabajo, son dirigidas, por un tribunal específico y privativo, las cuestiones administrativas de

trabajo son manejadas por organismos dedicados exclusivamente a asuntos laborales.

- Tiene autonomía científica y didáctica; Existiendo inmumerables tratadistas que han dedicado estudios completos a materias de orden exclusivamente laboral.
- Tiene autonomía de principios; debido que se inspira en principios que le son propios y característicos, tales como el de tutelaridad al trabajador.
- Tiene fines propios como: procura de mejores condiciones para los trabajadores, evitar fricciones y confrontaciones por motivos de trabajo, mantener un equilibrio en la situación laboral, procurar una armonía social.
- Tiene instituciones propias tales como la huelga, el paro, convenciones colectivas, conflictos colectivos.

1.9 Naturaleza jurídica

El surgimiento del Derecho Laboral como una disciplina autónoma dentro de la rama del Derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos la determinación de su ubicación, su encuadre y pertenencia. Esta cuestión presenta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado?.

En la evolución e implementación del Derecho Laboral se encuentran constantemente dos corrientes: los publicistas y los privatistas. Al referirnos a lo público se aceptaría una intervención e imposición estatal

sobre el libre ejercicio de la voluntad; por lo tanto al priorizar lo privado se limitaría la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual.

1.9.1 Corriente negativa

Esta corriente niega que en el Derecho exista una marcada división. Leon Duguit que el Derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social.

1.9.2 Corriente clásica

Esta corriente se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. Ulpiano acuñó la clasificación básica entre Derecho Público y Derecho Privado, estableciendo que la diferencia se basaba en el interés que regulaba cada rama. Posteriormente se desarrollaron criterios que pretenden explicar dicha diferenciación: por la relación entre las partes; por la naturaleza del vínculo; por los sujetos que intervienen; etcétera.

1.10 Ubicación

Derecho Público

El Código de Trabajo guatemalteco es claro al establecer que “el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo cual al ocurrir su

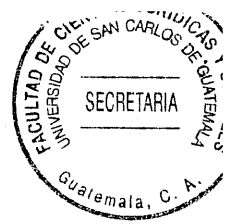
aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social colectivo”⁸. Los sostenedores de esta posición se basan en el hecho que las primeras manifestaciones del Derecho de Trabajo eran de indubitable matiz público; en el momento histórico de su creación predominó un principio de interés público en el sentido que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Esta corriente da énfasis en la imperatividad de normas y en el interés general que persigue, sosteniendo la necesidad constante de tutela estatal y propugnando una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del quehacer humano. Encuentra su cimiento ideológico en el concepto justicia distributiva, enunciada por Aristóteles.

Derecho Privado

De acuerdo a los seguidores de esta postura se establece que la relación laboral se inicia mediante un contrato que se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes; reconociendo la aflicción coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero, sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria. Recalcan que el derecho de trabajo proviene del Derecho Civil cuyo seno se separó.

⁸ Decreto Ley 1441 del Congreso de la República de Guatemala, considerando e



Derecho Mixto

Esta posición sostiene que el Derecho de Trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; privada por su germen contractual.

Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas participa de este carácter mixto; otro grupo que sostiene que existen normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado.

Tanto García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Méndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas no afectaba la unidad del Derecho de Trabajo y Usain a su vez sostenía que si bien el Derecho de Trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin.

Derecho Social

Con la identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social. El predominio de esa minoría se basaba en el sistema, entendido como tal el conjunto de leyes y normas que mantenían el status quo. De tal forma que surgió esa voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría



de la población; una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procurara una menor desigualdad entre las clases sociales.

Algunos autores como de Buen, sostienen que el derecho de Trabajo encaja en los lineamientos del Derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social.

Derecho Ad-Hoc

Según esta corriente el Derecho de Trabajo, para su configuración, se ha nutrido de normas que pertenecen a disciplinas jurídicas del Derecho Privado y del Derecho Público. Pero, dichas normas al ser asimiladas al campo laboral, observan los principios elementales del Derecho de Trabajo, que obligan a una modificación de esas normas o instituciones, que las hacen diferentes de aquellas de donde provienen.

1.11 Contenido

El Trabajo como hecho social, subordinado y objeto de un contrato, es el contenido de este Derecho; autores como Alcalá y Cabanellas, esquematizan el contenido del Derecho de Trabajo de la siguiente forma:

Derecho al trabajo: Ocupándose de las garantías contra el paro obrero, las escuelas de aprendizaje, agencias de colocación, indemnización por despido y causas.

Derecho en el trabajo: Comprendiendo la reglamentación de las condiciones del trabajo, jornada laboral, horas extraordinarias, condiciones de seguridad e higiene.

Derecho del trabajo: Abarca estipulaciones acerca del salario, contrato de trabajo, limitación de la autonomía de la voluntad, y la relación de trabajo.

Derecho después del trabajo: regula las vacaciones, descanso semanal, empleo de tiempo libre, previsión social, jubilaciones o pensiones e indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales.

Derecho colectivo del trabajo: Regula los sindicatos o asociaciones profesionales, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, conflictos colectivos y la forma de resolver por conciliación y arbitraje.

Son muchas las divisiones sobre el contenido del Derecho de Trabajo, inclinándose los autores de acuerdo a sus teorías a una u otra clasificación, pero, se puede concluir que las principales instituciones son:

Derecho Individual del trabajo;

Derecho Colectivo del trabajo;



Derecho protector de las mujeres y menores de edad y régimen especial de trabajo;

Previsión Social;

Derecho Procesal del trabajo;

Autoridades administrativas estatales y no estatales del Derecho del Trabajo en forma nacional e internacional.

CAPÍTULO II

2 LA SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE DEL TRABAJO

2.1 La seguridad industrial

2.2 Concepto

Como necesidad imperiosa, cual sistema imprescindible para la vida organizada, surge la doctrina que tiene como intérpretes a los gobiernos y a la sociedad, unidos por el lema: **seguridad ante todo**; por ella se entiende el conjunto de métodos y técnicas que tratan de proteger al trabajador a cubierto de los peligros y daños que la ejecución de su labor pueda ocasionarle.

Pérez Botija establece “La seguridad industrial pretende la adopción de medidas precautorias con anterioridad a dicha reparación. Tales medidas abarcan: - la organización racional del trabajo; - la higiene de los locales y la sanidad industrial; - la prevención de los accidentes”⁹.

La seguridad industrial aparece como una ciencia que agrupa diversos medios técnicos y que investiga las causas capaces de provocar accidentes y enfermedades a los trabajadores. Su finalidad consiste en adoptar las necesarias medidas para anular o contrarrestar aquellas causas nocivas y desvirtuar todo factor negativo, con objeto de evitar

⁹ Pérez Botija, Curso del Derecho del Trabajo, Madrid, 1941, Pág. 231.

males al personal y preservar los bienes de la empresa. Por lo tanto la seguridad Industrial se encamina a toda legislación vigente que procura, por todos los medios a su alcance, que los trabajadores conserven su salud merced a una vida higiénica y en un trabajo exento de accidentes.

Por lo anotado con anterioridad puedo afirmar que la seguridad industrial es una técnica, que actúa contra los accidentes del trabajo para evitar sus consecuencias, comprendiendo la prevención de accidentes y la protección de los bienes y personas frente a las pérdidas.

2.3 Antecedentes

Con la aparición y aplicación masiva de las máquinas industriales desde la segunda mitad del siglo XVIII, las fuerzas de la industria multiplican, y con ellas su capacidad de estrago sobre sus inmediatos servidores: los obreros que las manejan o vigilan. A partir de ese instante, la peligrosidad de ciertas tareas, elementos o productos; la confianza y los descuidos del trabajador; y lo fortuito, inseparable del hombre, se erigen en perpetuas amenazas laborales, concretadas con siniestros y víctimas en número creciente.

La producción en masa, la actividad de densos núcleos de trabajadores en locales reducidos, o colmados aun siendo espaciosos y máquinas en actividad y sin otros elementos que los precisos para producir, originó protesta de la clase trabajadora se sumó, por reacción equilibrada, la de los médicos, economistas y legisladores que por motivos de solidaridad

humana, de amparo del valioso factor humano y de protección general pretendían cortar ese derroche de trabajadores.

De pronta forma se establece el paragón entre las bajas laborales y las bélicas. Dice Sachet, citado por Guillermo Cabanellas “si bien hay todavía casos de obreros que le lesionan aisladamente, la atención recae, ante todo, sobre esas grandes catástrofes en que los trabajadores caen en filas cerradas, como soldados en un campo de batalla”¹⁰.

2.4 Reglas y dispositivos de seguridad

Con carácter general toda empresa debe adoptar las siguientes medias prácticas mínimas de seguridad, en el cual el empresario ha de notificarle a la autoridad competente el propósito de iniciar una actividad, a fin de que pueda controlarse la adopción previa de las medidas de protección vigentes, para así lograr una máxima eficacia en seguridad, siendo entre otras las siguientes:

Selección. Se refiere a exámenes preocupacionales, su forma depende de la modalidad del trabajo, revelan factores de experiencia anterior, personalidad, grado de sociabilidad, capacidad física y defectos en los órganos de los sentidos, movimiento, atención, inteligencia y personalidad.

¹⁰ Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires Argentina, Editorial Heliasta.

Colocación. Se debe prestar atención a las condiciones físicas y mentales del solicitante y el empleo otorgárselo en forma provisional, en relación a ellas, mientras se demuestre, que es apto para desempeñarlas.

Adiestramiento. Debe iniciarse como empiezan efectivamente los servicios; consiste en decirle lo que debe hacer, mostrarle como debe hacerlo, dejarlo que lo realice, corregirlo hasta que lo realice bien y vigilarlo para asegurarse que lo continúa haciendo bien.

Educación. Los conocimientos sobre seguridad se deben ampliar, respecto al trabajador, explicándole la política de seguridad de la empresa; esta función debe estar a cargo del coordinador de seguridad, jefe de personal y supervisor.

Vigilancia o Supervisión. El supervisor es la clave para la seguridad en la empresa, el empresario o director de la misma, debe brindarle un alto grado de conocimientos, adiestramiento y reforzamiento en asuntos de seguridad.

Fomento de interés en la seguridad. Este debe de incentivarse de forma positiva a todo trabajador, para evitar accidentes; para tal fomento se debe apoyar de la psicología industrial¹¹, para despertar el interés y conservar el entusiasmo entre los trabajadores, y de la comprensión de las ramas de un acto inseguro.

Participación de los trabajadores. Para poder lograr un alto interés en los trabajadores, se les debe dar participación de forma activa,

¹¹ Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, Prevención de Riesgos Laborales,

asignándoles labores específicas y reconociendo sus progresos y su valor.

Medidas correctivas. Es el incentivo negativo, se aplica como parte de los procedimientos rutinarios incluyendo técnicas de mando y supervisión. La opción segura para evitar el pago de la indemnización por accidentes de trabajo es esforzarse porque el accidente no se produzca, esto lo lograrán teniendo la empresa una adecuada estructura empresarial.

2.5 Higiene del trabajo

2.6 Concepto e importancia

Higiene, hija de Esculapio, uno de los padres de la Medicina, fue en la antigua Grecia, venerada como diosa de la salud. En la actualidad, el significado automático de Higiene se reserva para la parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, precaviendo las enfermedades. En el Diccionario de la real academia española, se deriva el vocablo higiene de un helenismo que quiere decir sano, incluye una aceptación secundaria: limpieza, aseo en las viviendas y poblaciones, de repercusión inherente en aspectos laborales.

El termino higiene aparece por primera vez en 1690 en la obra: De Mortis Artificium Diatriba, de Bernardo Ramazzini, donde se describen con

detalles los riegos que sufren los trabajadores de cincuenta y cuatro profesiones diferentes.

En el siglo XX, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud, cuando las técnicas de higiene industrial quedan impulsadas por el desarrollo de legislaciones laborales.

De acuerdo a la biblioteca técnica de prevención de riesgos laborales, se define como Higiene industrial o Higiene del trabajo, “la técnica, no médica, de actuación sobre los contaminantes ambientales presentes en el puesto de trabajo, con el fin y objeto de prevenir las enfermedades profesionales”¹².

La Asociación Americana de Higiene Industrial la define como: Ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos ambientes o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo, y que puedan ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad.

La higiene industrial actúa mediante el análisis, evaluación y corrección de las condiciones ambientales, mientras que la medicina laboral actúa controlando y vigilando la salud del trabajador para evitarle las alteraciones que puedan producirle las condiciones ambientales.

Estudia la Higiene del Trabajo o Industrial las normas referentes a la prevención de las enfermedades profesionales; mientras la Seguridad

¹² Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, Ob.cit. Pág. 33-34.

Laboral tiene por objeto prevenir los riesgos que en la ejecución de sus tareas puedan sufrir los obreros y demás agentes subordinados.

Adoptar medidas de higiene en los locales de trabajo constituye uno de los medios más generalizados de asegurar la salud de los trabajadores. Desde el punto de vista económico y desde el de la producción, las medidas de higiene cooperan al inmediato rendimiento mayor, por evitar el ausentismo forzoso de los enfermos y accidentados de importancia y por contribuir a que los servicios se presten en condiciones de mayor salubridad y de mayor eficacia en consecuencia.

La Higiene Laboral se divide en higiene de las industrias e Higiene del trabajador; refiriéndose la primera al ambiente en que el trabajador actúa y el material que para la ejecución de sus tareas utiliza; la segunda comprende los aspectos físicos y mentales del personal.

2.7 Ramas de la higiene industrial

Las ramas de la higiene industrial son las siguientes:

- Teóricas: analiza los efectos de los contaminantes en la persona. Estudia las relaciones dosis-respuesta y establece los estándares admisibles de concentración del contaminante.
- De Campo: Estudia los problemas higiénicos en el ambiente de trabajo recogiendo muestras que permitan evaluar los riesgos. Así pues, analiza los puestos de trabajo, detecta contaminantes y toma muestras.

- Analítica: Analiza cualitativa y cuantitativamente los contaminantes presentes en las muestras tomadas del ambiente de trabajo.
- Operativas: Elige y recomienda las medidas de control a implantar en el local de trabajo para reducir los niveles de concentración de contaminantes a valores no perjudiciales para la salud, a corto, mediano y largo plazo.

2.8 Reglas de higiene en los lugares de trabajo

La limpieza, desinfección y desinsectización de los locales de trabajo integran imperiosa necesidad no solo por cuanto redundan en la producción, sino porque todo foco de suciedad o de parásitos provoca un aumento de las enfermedades y una pérdida e inactividad del material humano.

Los establecimientos deben mantenerse en permanente estado de limpieza. A todo trabajador debe proporcionárseles lavamanos y cuartos de aseo en suficiente número, ha de suministrarse, al personal que deba cambiar su ropa de calle por la de trabajo, el vestuario pertinente, con armario que pueda cerrar y en que los lugares de trabajo se utilicen para comidas o como dormitorios.



2.9 Locales y ambiente de trabajo

Para comprobar que los establecimientos laborales reúnen las condiciones de temperatura, ventilación, amplitud, iluminación y otras que dictan la higiene y la seguridad, se requiere que antes de iniciar las actividades se proceda por la autoridad de inspección a las verificaciones legales.

Las fábricas, talleres y demás locales se observarán las siguientes disposiciones: - se mantendrá en perfecto estado de limpieza; - se evitarán las emanaciones nocivas provenientes de albañales y humedad de los pisos; - se ventilarán de manera que resulten inofensivas las impurezas que las actividades originen; - de tenerse que mantener cerradas las aberturas durante las tareas, se asegurará un aporte mínimo de cuarenta metros cúbicos de aire puro por persona y hora.

Todo local de trabajo debe proyectarse, construirse, fabricarse, erigirse, conservarse y repararse de modo que se garantice un alto grado de seguridad. A ese fin se preceptúa la altura máxima del cielo raso, calidad de pisos, espesor de paredes, aislamiento térmico, alumbrado conveniente.

Los locales de trabajo deben contar con la luz natural o artificial suficiente para que las tareas se ejecuten sin peligro de accidente para el trabajador y sin perjuicio para su organismo. De preferencia la iluminación debe proyectarse de una dirección que no produzca sombras sobre los lugares o cosas que interesa que el trabajador observe bien.

Los establecimientos laborales han de contar también con ventilación adecuada, para evitar el forzoso enrarecimiento de la atmósfera interior, ha de asegurarse la renovación constante del ambiente respirable. Se debe suministrar a los trabajadores una cantidad suficiente de aire fresco, en caso de necesidad mediante ventilación artificial.

Las condiciones térmicas e hidrométricas se ajustarán a las estaciones y los climas, dentro del conjunto de los agentes, para la mayor comodidad de los trabajadores.

Entre los ambientes accesorios de los locales de trabajo se encuentran los dormitorios, comedores, salas de descanso, vestuarios, baños salas de primeros auxilios. De acuerdo a cada tarea, se establecerá que locales de los mencionados son imprescindibles en cada empresa. En torno a los dormitorios existirá en su caso la separación elemental entre hombres y mujeres.

Los servicios sanitarios son de mucha importancia; contra la exclusiva acepción médica que la academia reconoce al adjetivo se entiende la designación eufemística de las instalaciones destinadas a satisfacer ineludibles necesidades fisiológicas y de aseo personal. Los mismos deben contar con los elementos higiénicos del caso y buena ventilación.

Particular importancia tiene el suministro de agua potable a los trabajadores; cuando los establecimientos cuentan con personal bastante numeroso, suele imponerse la obligación de enfriadoras de agua, para brindar a los operarios y empleados esa satisfacción.



CAPÍTULO III

3 RIESGOS LABORALES, FORMAS DE PREVENCIÓN Y TEORÍA DE LOS RIESGOS LABORALES

3.1 Riesgos laborales y formas de prevención

3.2 Concepto

Debido que el hombre en todo su devenir histórico ha estado propuesto a ser víctima de riesgos, originados por el ejercicio del trabajo y que, en consecuencia disminuyen o aniquilan su capacidad de trabajo en forma temporal o permanente. En la mayoría de casos, se confunden los términos riesgos e infortunios, considerándose importante deslindar estos conceptos.

El término riesgo, es definido por el Diccionario de la Lengua Española como: "Contingencia o proximidad de un daño"¹³. Guillermo Cabanellas, establece que: "El riesgo en sí es la amenaza, la contingencia, probabilidad o proximidad de un mal; daño eventual aparejado al desempeño de la actividad propia de una profesión u oficio y la responsabilidad que origina reparar los males y perjuicios sufridos en el supuesto de concretarse la eventualidad, en lo que al responsable

¹³ Diccionario de Lengua Española, España-Calpe, 1979, Pág. 1149.

corresponde”¹⁴. El término infortunio es definido por el Diccionario Larousse Usual, como “Suerte o fortuna adversa. Hecho desgraciado”¹⁵. Martín Catharino, define el infortunio de trabajo como: “es todo aquel causado por accidente o enfermedad, directa o indirectamente relacionado con la prestación del trabajo (subordinado), y que tenga por efecto la imposibilidad absoluta o la incapacidad, total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar”¹⁶. De lo anotado con anterioridad, puedo deducir que riesgo es el hecho potencial, la probabilidad y el infortunio, son la conciencia efectiva, el acaecimiento, el acto concreto. El término infortunio fue utilizado por primera vez, por Mariano Tissembaum, difundiéndose en la doctrina y la legislación, siendo conceptualizados como los que se originan o vinculan de la acción laboral, incidiendo directamente en la capacidad laborativa de los trabajadores.

Los estudiosos del Derecho e inclusive muchas legislaciones, no han logrado unificar criterios con respecto al término de los riesgos de trabajo, se encuentran diferentes expresiones como: riesgos profesionales; riesgos de trabajo; riesgos laborales; riesgo del trabajo industrial; riesgo de empresa; etcétera. Por ello en el presente trabajo de tesis se utilizará el término riesgo de o del trabajo.

¹⁴ Derecho de los Riesgos del Trabajo, Bibliografía Ameba, B.A. Argentina, 1968, Pág. 596.

¹⁵ García Pelayo y Gross, Pág. 394.

¹⁶ Guillemos, Cabanellas, Ob.cit. Pág 205

3.3 Antecedentes

Los riesgos del trabajo, son parte de la actividad laboral del hombre; su origen se encuentra en la prestación de servicios que realiza el trabajador, son una consecuencia, muchas veces funestas e inherentes al trabajo.

En la antigüedad los países y culturas no se preocuparon por este problema, debido a que su acaecimiento fue mínimo, se cubrió por algunas asociaciones, instituciones de caridad, asistencia pública o privada, pero casi siempre los trabajadores que sufrían un infortunio de trabajo, quedaban en la absoluta miseria, condenados a mendigar para poder sobrevivir; fue con la revolución industrial, que se implementaron nuevos inventos y tecnologías, así como mayor explotación y frecuencia en los accidentes de trabajo, siendo obligados los Estados a intervenir para evitar la injusticia social que estaba imperando.

En Europa, los países que más se preocuparon por ello y emitieron una legislación protectora, fueron: Inglaterra, en 1,802; Francia en 1841 regulando el empleo de niños en empresas industriales; Prusia en 1,884 y Bélgica en 1,810.

En el continente Americano, encontramos como precursor, al legislar sobre esta materia, la legislación estadounidense, específicamente en el Estado de Massachussets, en el que se emiten normas para evitar accidentes y organizar inspecciones en el trabajo en 1810 y 1867 respectivamente.



En la actualidad, los accidentes de trabajo, siguen teniendo gran importancia, puesto que representan grandes pérdida de vida humana, disminución en la capacidad del trabajo y el ausentismo; influyendo en factores económicos insustituibles como consecuencia del pago de indemnizaciones, pensiones, gastos médicos, medicinas, hospitalización, etcétera, la mayoría de legislaciones concuerdan en tratar de evitar o disminuir el número de riesgos del trabajo.

3.4 Clasificación

De acuerdo a los criterios de los autores, existen varias clasificaciones, entre estas:

Guillermo Cabanellas, los agrupa de la siguiente manera:

- Por factores objetivos: El género de tareas, la modalidad de las operaciones, el trabajo moderno, la continuidad de muchas jornadas de labor, las condiciones meteorológicas, la superficie o espacio de que el obrero disponga, la ventilación e iluminación en que desenvuelve su ocupación.
- Por factores subjetivos: la construcción física, la psíquica y la endocrina, la edad, la instrucción, el temor de servicio, no haber efectuado aprendizaje previo, problemas familiares.

Kaplan, lo divide de la siguiente forma:

- De orden material, proveniente del lugar de trabajo: Falta de protección de la maquinaria o defensa insuficiente, falta de protección personal, instalaciones deficientes, procesos imperfectos de trabajo, mal acopio de elementos o materiales, falta de orden, aseo, iluminación y ventilación defectuosa, útiles y herramientas inadecuadas y hasta el uso de ropa inapropiada.
- Causas psicológicas: El fatalismo, ignorancia de la técnica laboral, la temeridad, el apresuramiento, la indisciplina, la irreflexión y las enfermedades mentales.
- Causas fisiológicas: La fatiga, defectos corporales, malestar patológico, embriaguez, posición inadecuada, edad inconveniente.

Peri, citado por Tissembauth, opta por un sistema enumerativo, sin catalogaciones indica los hechos que originan con mayor frecuencia los riesgos profesionales: "Constitución personal débil, alimentación insuficiente, enfermedades internas, mutilaciones derivadas de lesiones, disminuciones funcionales, imperfección del sentido muscular, deficiencias intelectuales, criminalidad, neurosis, estados psíquicos anormales, predisposición a la fatiga precoz y al agotamiento laboral, preocupaciones ajenas al trabajo, estimación inexacta del peligro a las tareas, que tornan negligente, imprudente y hasta temerario al trabajador,

miedo a los accidentes, descanso insuficiente entre la actividad de una y otra jornada”¹⁷.

3.5 Contenido

Los riesgos de trabajo, abarcan los accidentes y enfermedades con origen o causa laboral y, en general los siniestros que pueden ocurrirles a los trabajadores con ocasión de sus servicios o durante ellos; la medida de seguridad e higiene que provienen o atenúan dichos riesgos, y también, la atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

3.6 Sujetos

De acuerdo a las obligaciones y derechos que determinan las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador, deducidas de los infortunios del trabajo, los sujetos que actúan en la escena de los riesgos de trabajo, son:

- El trabajador accidentado o que haya contraído enfermedad profesional;
- El patrono a cuyo servicio se encontrara aquel al resultar víctima de un infortunio laboral.

¹⁷ Tissembauth, Prevención y Reparación de los infortunios del trabajo, Santa Fe, 1938, Pág. 30



3.7 Prevención de riesgos laborales

Toda Legislación sobre accidentes debe perseguir dos objetivos: la prevención de los accidentes y su reparación. Antes los países se orientaban a curar y no prevenir los accidentes laborales, preocupándose en la indemnización a otorgar; como asegurarse; el adagio de más vale prevenir que curar era olvidada. La seguridad e higiene del trabajo era inexistente o estacionario, se limitaba a establecer disposiciones aisladas de prevención y orientación, comprobándose que los organismos con funciones de inspección y los cobertores de riesgos deben coordinarse complementarse entre sí.

Como prevención debe entenderse el conjunto de métodos y sistemas destinados a evitar o impedir los accidentes laborales y representan el principio y el fin de la seguridad; se pretende, con ella, reducir los accidentes. La prevención puede ser: - Pasiva: cuando estudia los accidentes más frecuentes y analiza sus causas; y, - Activa: cuando se prevén imaginativamente los accidentes, antes de que ocurran, puesto que no existe un antecedente.

La tendencia actual, frente a los riesgos del trabajo, consiste en extremar las medidas para evitarlos. Aunque al trabajador se le ofrece la tranquilidad relativa de la indemnización supone si el infortunio laboral se concreta, se trata ante todo de que no se produzca. La condición básica en la cuestión consiste en preservar a toda costa el material humano. De

tal forma se debe procurar al trabajador los medios, equipos y la preparación suficiente para librarlos de las contingencias desfavorables.

La prevención de los accidentes profesionales integra el conjunto de métodos y sistemas destinados a evitarlos, principio y fin de la seguridad en el trabajo. Esta difiere de la indemnización que, tras producido el infortunio, trata de compensarlo con medidas personales de curación y económicas de índole permanente, o de manera más expedita, capital.

La prevención cumple determinados propósitos, de acuerdo a su especie entre los cuales están:

- Sociales: Con ellos se impide y reduce la carga social que representa el trabajador incapacitado, que ha de producir sin subsistir en lo sucesivo;
- Económicos: Por cuanto a más trabajadores útiles y en actividad, mayor bienestar general;
- Jurídicas: Por cuanto se afirma los derechos a la vida y a la integridad corporal.

De acuerdo a un enfoque práctico, las medidas de prevención adoptables se toman en un triple frente: las condiciones personales del trabajador, tratando de que cada agente se desempeñe en las tareas más ajustadas sus aptitudes y preferencias; la modalidad de la prestación, mediante el análisis de la técnica laboral y de la seguridad industrial consiguiente; y los dispositivos de protección, partiendo de la base que ninguna máquina o herramienta es del todo inofensiva.

3.7.1 Obligación de los patronos en materia de prevención

Por decisión imperante del poder público o por efecto de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, sobre los empresarios pueden pesar estrictos deberes en cuanto a la seguridad laboral.

Con distintas frases y conceptos similares, los diversos textos legales imponen a los empresarios obligación de velar al máximo por la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando las precauciones necesarias para proteger la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. En virtud de ello hay que acondicionar los locales y equipos de trabajo en la forma que garanticen la integridad física de los operarios, además de contar con los medios necesarios para la atención urgente de los que sufran lesiones o malestares durante la prestación laboral, a cuyo fin ha de contarse con enfermeras graduadas o auxiliares y botiquines, según la magnitud de las empresas.

3.7.2 Obligación de los trabajadores en materia de prevención

Aunque beneficiarios en principios de la prevención frente a los riesgos laborales, los trabajadores están obligados asimismo a contribuir a la seguridad en el trabajo, pues la debida actitud de cada uno crea un ambiente de mayor normalidad para el personal restante, ya que la catástrofe que desencadene un imprudente o un temerario puede alcanzar a muchos de sus compañeros y hasta a la totalidad de los empleados en

un establecimiento, víctimas del incendio o explosión que provoque un operario, así sea por culpa, o con dolo.

De tal forma que están sujetos a respetar y utilizar los dispositivos de seguridad, a mantener y cuidar las máquinas, a denunciar todo hecho que pueda significar avería lesiva o contingencia de siniestro. Hay que cumplir todas las reglas sobre protección de la vida y la integridad física que impongan las autoridades o el empresario. No han de cometer deliberadamente acto alguno que pueda entorpecer las instrucciones de seguridad impartidas. Deben participar en los cursos y ejercicios informativos que se les den, dentro del horario laboral. Han de someterse a los reconocimientos y análisis médicos prescritos. Según Guillermo Cabanellas, “Por su propia iniciativa, los trabajadores adoptarán las medidas inmediatas que las circunstancias impongan para evitarle daños inminentes a la empresa”¹⁸.

3.8 Fundamento e importancia de la prevención laboral

Las normas preventivas a la evitación de los infortunios en el trabajo poseen un triple carácter: indicativo, reparador y sancionador o coactivo. El legislador no se limita a recomendar la adopción de medidas de seguridad, sino que las torna imperativas en múltiples ocasiones, con exigencia de responsabilidad para los infractores.

¹⁸ Guillermo, Cabanellas, Ob.cit. Pág. 582.

La iniciativa y la acción privada no se revelan suficientes para impedir los infortunios en el trabajo. De ahí que el Estado facilite y secunde la acción de los particulares, y aún supla la inercia o la abulia de los industriales que no adopten las medias de protecciones precisas o aconsejables.

La prevención debe concretarse de forma individual y con carácter colectivo. En el primer aspecto cabe citar los dispositivos de empleo por cada trabajador, como las caretas protectoras, las gafas especiales o los guantes; y en el segundo caso se encuentran los equipos que extraen el aire viciado o los residuos malsanos de todo un local.

Como indica Guillermo Cabanellas; “la acción preventiva contra los riesgos del trabajo, cuya importancia se justifica sin más que mencionar los valores que ampara: la salud y la integridad corporal del trabajador y la continuidad productora para la comunidad, se emprende en tres esferas: el lugar de trabajo, la actividad que se cumple y el trabajo que la lleva a término”¹⁹.

3.8.1 Técnicas de prevención

Para luchar contra los riesgos laborales se emplean técnicas de prevención, que tienen como objetivo evitar el daño por eliminación del riesgo, actuando sobre las causas; es decir ayudan a eliminar o reducir la posibilidad de materialización del factor del riesgo.

¹⁹ Ob.Cit. Pág. 579-580.

De tal forma que el peligro más frecuente procede de los mecanismos e instalaciones móviles, así como de ciertas fuerzas. Por eso figuran en la vanguardia de las medidas protectoras las relativas a colocar dispositivos adecuados de protección, además de diseñarlos y construirlos de manera que, sin afectar a su eficiencia, ofrezcan la máxima seguridad para los que los manejen o deban permanecer en sus inmediaciones.

La fijación de un catálogo de mecanismos preventivos, la prohibición de fabricar máquinas por demás peligrosas constituye medios idóneos para coordinar la acción preventiva contra los riesgos laborales.

Paralelo a lo anterior se practican diversos sistemas educativos, de iniciativa estatal, empresarial y obrera, por defensa personal los trabajadores, por conveniencias económicas los patronos y por un interés general los poderes públicos.

El fundamento de los sistemas educativos reside en que el conocimiento de las causas de los infortunios laborales y de los procesos de producción de los mismos son la mejor opción para impedirlos quienes compartan las eventuales contingencias.

Las técnicas de prevención puede así mismo dividirse en dos grandes grupos: aquellas que actúan directamente sobre el trabajador y aquellas que actúan sobre el ambiente.

➤ Actuación sobre el trabajador: entre esta categoría destacan:

- La selección del personal, debido que una correcta selección del personal ayuda a estudiar las aptitudes y actitudes de los trabajadores para poder situarlos ante una tarea que puedan desarrollar sin problemas.

- Medicina del trabajo; estudia las consecuencias de las condiciones materiales y ambiente sobre el trabajador, tratan de establecer condiciones médicas que no generen daños ni enfermedades. Los tratamientos preventivos y la educación sanitaria son aspectos puntuales de determinada técnica.

➤ Actuación sobre el ambiente, destacan las siguientes:

- Ergonomía: Técnica de lucha contra la fatiga. Trata de adoptar el puesto de trabajo a la persona.

- Psicología: Tiene su campo de actuación en todos aquellos aspectos regidos por la organización del trabajo que provocan una serie de daños englobados en el concepto de instalación laboral, que, aparece cuando el trabajador no es tomado en cuenta como persona con entidad individual propia.

➤ Técnicas de Seguridad en el Trabajo: Son la que a más corto plazo proporcionan una mayor eficacia contra los accidentes. Estudian los factores de riesgo que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores.

➤ Higiene Industrial: Estudia la identificación, valoración y corrección de factores físicos, químicos, biológicos presentes en el ambiente de trabajo que puedan causar alteraciones permanentes.

3.9 Teoría de los riesgos laborales

Los infortunios del trabajo no pasarían de sensibles desgracias para el Derecho de Trabajo de no repercutir en él, salvo excepciones muy raras, por la responsabilidad empresarial que suscitan o por el resarcimiento social que plantean a favor de las víctimas o de sus causahabientes. De esa forma, se impone analizar en que se basa esa obligación de asistencia y reparación de índole personal y patrimonial y que modalidades reviste.

Desde la teoría de la culpa a la del riesgo social, desde la responsabilidad social al riesgo de empresa, en las formulaciones sustentadores de la indemnización derivada de los infortunios laborales, existe una separación cercana al siglo. A partir de la primera actitud que trazó la escisión con los moldes clásicos del resarcimiento de estirpe jurídica romana, se registra una constante y ascendente evolución, que va ampliando las garantías otorgadas a los trabajadores, frente a las consecuencias que se puedan suscitar de los riesgos que puedan registrarse en la prestación subordinada de los servicios.

Corresponde a juristas franceses y belgas, con notable simultaneidad inicial, la elaboración de las tesis tendientes a facilitarle al trabajador un resarcimiento de los daños experimentados por los accidentes acaecidos en la prestación de sus servicios; y, con conexión lógica, indemnización similar por enfermedades profesionales, ya que ambos problemas se muestran casi idénticos en lo jurídico laboral.

El primer intento técnico se inspiró en el mismo Derecho Civil, pero con modalidad procesal conocida como la inversión de la carga de la prueba, por establecer la responsabilidad patronal. Siendo insuficiente este método, se adoptaron posiciones más independientes, iniciándose con la doctrina de la responsabilidad delictiva, denominada también, extracontractual o aquiliana; continúa la tesis de la responsabilidad legal o contractual, basada en: el patrono es deudor de la seguridad del trabajador; culminado con la teoría del riesgo profesional, cuya última derivación ostenta por lema la seguridad social.

El referido problema se ha reducido a términos simples: todo trabajador, por el hecho mismo de su prestación laboral, se haya expuesto a lesiones corporales o a enfermedades que se originan en el ejercicio de la profesión. Puede deberse uno y otros a la mala organización de las tareas, mala estructura de las empresas, deficiencias del ambiente insalubre o peligroso, herramientas inadecuadas, falta de precaución del empresario. La multiplicidad de los infortunios, paralela cuando menos a la expansión industrial y a la movilización creciente de la mano de obra subordinada, condujo al cambio jurídico en la responsabilidad, cuyas principales doctrinas se examinan en los inmediatos parágrafos.

3.9.1 Teoría de la culpa

Hasta las postrimerías del siglo XIX, los principios de beneficencia y asistencia social espontánea inspiraban el socorro posible a los

trabajadores que, por causa y en ocasión del trabajo, quedaran imposibilitados para ganarse la subsistencia. La teoría paternalista confiaba en el amparo patronal; pero esa obligación moral, potestativa en el campo jurídico estricto, quedaba al criterio del deudor moral y en la medida discrecional por él apreciada soberanamente.

Dentro del Derecho positivo, había que estar a la tesis de la responsabilidad subjetiva, por la cual quien por culpa o dolo causa daño a otro queda obligado a reparar las consecuencias.

La culpa patronal no solo surge por hechos positivos, sino por ciertas omisiones; como proporcionar máquinas o instrumentos de trabajo inseguros o por no cumplir con medidas para evitar accidentes. Esta teoría, parte de la violación de deberes interpuestos y se dirige contra todo el que incurra en acción u omisión imputable, sujetos responsabilidad por autor del daño. En su aplicación a los infortunios laborales se funda en que toda persona civilmente responsable de los daños que provengan de hecho a él imputable, por dolo o culpa, debe reparar las consecuencias de dichos actos.

3.9.2 Teoría de la culpa contractual

En la penúltima década del siglo XIX apareció, con el nombre de teoría de la culpa contractual, una doctrina de la responsabilidad patronal fundada en una modificación de la amplitud y naturaleza de las

obligaciones que el contrato de locación de obra ponía a cargo del empresario.

Dentro de una idea común; el contrato de trabajo le impone al patrono, entre otras obligaciones, la de velar por la seguridad de sus obreros y, por tanto, la de restituirlos sanos y salvos a la salida del trabajo. Así también la obligación de seguridad del empresario, de la que se deriva la responsabilidad por todo accidente que le ocurra al trabajador, mientras el patrono no demuestre lo contrario.

3.9.3 Teoría del caso fortuito

Esta teoría se debe a Fusinato, la tesis se sustenta en principios jurídicos tradicionales. Trata de hallar una fórmula para imputar todo accidente de trabajo al que deba y pueda reparar sus consecuencias; la culpabilidad se centra en la empresa.

Esta teoría tiene como debilidad primera la de excluir la fuerza mayor, de deslinde muy sutil en el caso fortuito, por ser ambos inevitables, aunque previsibles.

3.9.4 Teoría del riesgo profesional

Esta difundida doctrina sobre los infortunios laborales y su reparación fue preconizada en 1885 por el francés Delacroix y en 1888 por el ingeniero inglés Cesi6n.

En un orden legislativo se deberá establecer que en una industria no debe de explotarse el bien ajeno, y cuando este sea dañado se declarará al patrono responsable de los accidentes ocurridos por causas y durante el curso de las tareas.

El fundamento teórico de la responsabilidad preconizada así es tan sencillo como sólido: es la empresa la que crea el riesgo específico; luego es el empresario quien debe hacer frente a los efectos perjudiciales que se produzcan. Existe una marcada relación de causa-efecto entre el trabajo industrial que origina el riesgo y sus resultados negativos: los infortunios personales de cual son víctimas los operarios y demás agentes de la empresa. Las máquinas y los restantes elementos de la producción coinciden en crear un riesgo para los trabajadores. A ellos hay que asegurarles su derecho a la existencia en medio de tales contingencias.

La aplicación del riesgo profesional, que le impone al empresario una obligación a consecuencia de la industria que solo desvirtúa el principio de la responsabilidad, sino las normas del Derecho Común, por cuanto no se observa la proporcionalidad en el resarcimiento, ajustado a una tarifa según las resultas del siniestro. De acuerdo a esta teoría, la industria asume las consecuencias de las eventualidades arriesgadas que en la relación de trabajo pueden suscitarse.

3.9.5 Teoría de riesgos de la empresa

Dentro de la modalidad del Derecho Social, va desapareciendo la responsabilidad del individuo como ser aislado, para darle paso a un riesgo el cual recae sobre la comunidad de trabajo propiamente: la empresa, se esboza esta tesis, sin duda inspirada en otras ya expuestas.

No distante de ese lineamiento se encuentra Caldera citado por Guillermo Cabanellas, cuando afirma de un modo u otro, hay en el trabajo un riesgo, cabe denominar, con preferencia a riesgos profesionales, riesgo del trabajo o riesgo en el trabajo: "ese riesgo supone para el trabajador un doble daño: corporal y económico. Es lógico y a la vez justo, que dentro de la economía capitalista, donde el trabajador suministra energía corporal y el patrono supe el financiamiento de la empresa, el daño se reparta conforme a esa misma distribución: el trabajador padecerá su daño corporal y el patrono soportará el daño económico que involucra"²⁰.

3.9.6 Teoría del riesgo social

Los seguidores de esta teoría, establecen ante los riesgos laborales no puede imputarse el infortunio a una empresa determinada. Estos establecen que se determina de acuerdo a un riesgo social colectivo, porque las consecuencias de los infortunios del trabajo deben pesar sobre

²⁰ Guillermo, Cabanellas, Ob.Cit. Pág. 636-637

todo el mundo industrial y hasta social, y no sobre determinada empresa. Según Guillermo “de esa manera se lograra la humanización de la empresa y se instaurará un sistema de solidaridad que conduce al seguro social”,²¹ obligatorio contra todo los daños. Siempre que exista un riesgo que afecte a la posibilidad de ganancia del trabajador, debe recurrirse a un seguro social imperativo, dentro del cual se encuentran los que amparan a las víctimas de los accidentes del trabajo. Predomina en esta actitud el estado de indefensión personal, de necesidad económica del individuo, sobre la índole de trabajador víctima de un infortunio específico en sus servicios.

Por lo expuesto con anterioridad puedo concluir el presente capítulo estableciendo que la culpa debe recaer sobre la persona que lo haya contratado ya sea esta individual o colectiva y es ella quien debe velar por el resarcimiento del daño.

²¹ Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, pag.795

CAPÍTULO IV

4 INSTITUCIONES ENCARGADAS DE VELAR POR LA SEGURIDAD DEL TRABAJO Y LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EMPRESAS AZUCARERAS

4.1 Instituciones encargadas de velar por la seguridad del trabajo

4.2 Organismos Internacionales

4.2.1 Organización Internacional del Trabajo, OIT

Con sede en Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, por el tratado de Versalles, siendo un organismo en el que participan gobiernos, empresarios y trabajadores de los países miembros.

Al amparo de la preocupación de la OIT por el tema queda patente desde su constitución, adoptándose ya en la primera reunión cuatro recomendaciones básicas:

- Prevención del carbunco, enfermedad virulenta y contagiosa, frecuente y mortífera en el ganado lanar, vacuno y cabrío y a veces en el caballo; es transmisible al hombre y está causada por una bacteria específica;
- Protección de mujeres y niños contra el saturnismo, intoxicación crónica por plomo;



- Inspección de trabajo;
- Fósforo blanco;

Sus órganos constituyentes son:

- La Conferencia General, órgano legislativo
- La Oficina Internacional del Trabajo, secretaría permanente de la organización.
- El Consejo de Administración, órgano ejecutivo y coordinación.

La OIT tiene como misión establecer directrices generales relativas a temas laborales, lo que realiza a través de convenios, recomendaciones y resoluciones.

Se entiende por convenio los acuerdos emanados de la conferencia internacional de la OIT que establecen normas con carácter de ley, de obligado cumplimiento para los países que la ratifican mediante la integración en su ordenamiento jurídico. Entre los convenios más notables encontramos:

- Convenio número 115, sobre exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes;
- Convenio número 119, sobre protección de la maquinaria;
- Convenio número 127, sobre máximo de carga transportado por un trabajador;
- Convenio número 148, sobre medio ambiente en el trabajo;
- Convenio número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores;
- Convenio número 170, sobre productos químicos.

Las recomendaciones son normas de jerarquía inferior. En ellas se desarrollan, complementan o perfeccionan las normas contenidas en los convenios, aunque a veces abordan temas nuevos no reglados.

Las resoluciones son instrumentos referidos a los órganos internos de la OIT.

En el año 1975 se crea el programa internacional para la mejora de las condiciones y el medio ambiente del trabajo, que tiene como objetivo desarrollar el bienestar de los trabajadores, mediante la puesta en práctica de las siguientes acciones:

- Protección del trabajador contra las condiciones y peligros físicos en su puesto de trabajo y el medio ambiente circundante: ruido, radiación, vibraciones, condiciones termo higrométricas, máquinas peligrosas, etc.
- Adaptación ergonómica de instalaciones y procesos de trabajo a las aptitudes físicas y psíquicas del trabajador.
- Prevención de la fatiga e instalación laboral mediante la mejora de las condiciones de trabajo y de las medidas organizativas.

4.2.2 Organización Mundial de la Salud

La Organización Mundial de la Salud propone un programa de higiene industrial basado en las siguientes actuaciones:

- Determinar los factores contaminantes y los medios para su control;
- Estudiar y diseñar cada puesto de trabajo en función del trabajador que lo ocupará;

- Adoptar medidas eficaces para proteger a los trabajadores expuestos.
- Corregir las condiciones de trabajo que puedan provocar deterioro a la salud del trabajador;
- Educar a todo el personal en principios de protección de la salud.
- Aplicar en todas la empresas programas de acción de mejoras sanitarias.

4.3 Organismos o Instituciones Nacionales

4.3.1 Inspección General de Trabajo

Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable;
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores;
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo;
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia;

- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala;
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad;
- Examinar libros de salarios, planillas o constancia de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

4.3.2 Dirección General de Previsión Social

Son atribuciones de la Dirección General de Previsión Social, las siguientes:

- Proteger al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social, a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo;
- Estudiar y recomendar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales;
- Implementar programas de protección a los sectores de trabajo vulnerables;
- Formular políticas de previsión social en general, seguridad social, seguridad e higiene en los centros de trabajo;
- Promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, especialmente lo relativo a los derechos laborales;

- Ejecutar programas que permitan la difusión, aplicación e implementación del convenio 169 y otros que fomenten la participación y respeto a los pueblos indígenas;
- Participar en la formulación de leyes, reglamentos y normas administrativas que emitan las instituciones del Estado, para asegurar la participación plena de los pueblos Indígenas.

4.4 Importancia de la seguridad industrial en empresas azucareras

La industria azucarera provee una fuente de trabajo en la región sur de Guatemala, de grado muy alto, su producto es de exportación cotidiana y está en grado de competitividad con países subdesarrollados, debido a esa competencia mundial que existe entre empresas azucareras, los empresarios de la industria azucarera guatemalteca, deben producir grandes cantidades de dicha sustancia para poder cubrir de forma satisfactoria la exportación del producto.

En la actualidad las empresas azucareras en tiempos de producción establecen metas el cual deben alcanzar a toda costa, sin importarles si sus trabajadores sufrirán algún tipo de accidente al desarrollar sus labores, es por ello que en los tiempos de zafra existen varios accidentes; puesto que la empresa azucarera en los tiempos de producción contrata un sin número de personas por plazo definido, personas a las cuales no les dan capacitación previa, ubicándolos en galeras con malas condiciones, en las cuales tienen que subir a una altura considerable para

realizar sus actividades, sin la debida protección, así también no se les instruye respecto a la ropa y zapatos que deben utilizar dentro de la empresa, pues al subir las escaleras el cual son bastante altas y no utilizar la vestimenta adecuada pueden resbalar y caerse ocasionándose fracturas, o bien empleando máquinas industriales el cual no son aptos para utilizarlas, de ahí que los empleados sufran accidentes como amputación de una parte del cuerpo, por la mala utilización de la maquinaria, caerse de una altura considerable, o incluso ser arrastrado por determinada máquina y destruir parte del cuerpo, el cual sobrevivirá solo con un milagro, debido a lo anterior es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice visitas periódicas a todas las empresas para verificar si estas cuentan con las estructuras adecuadas, si los trabajadores utilizan la ropa apropiada para la labor que realizan y de esa forma evitar un accidente de trabajo.

Es necesario hacer mención en este capítulo de la quema de cañales, ya que esta función la realizan varias personas sin la utilización de las vestimenta y equipo adecuado, pues desarrollan sus labores bajo el sol, provocándoles a mediano o largo plazo daños graves a la piel, como puede ser un cáncer, pues están propuestos a las radiaciones del sol por varias horas, así también inhalan el humo de dicha quema el cual puede provocarles daños a los pulmones.

Es por ello que si los empresarios necesitan producir cantidades grandes de azúcar, deben contar sus instalaciones con estructuras y ambientes de trabajo adecuados para que el trabajador realice su labor de forma

satisfactoria, sin tener miedo alguno de sufrir un accidente al realizar su trabajo. Así también, al estar en continua competencia mundial y buscar un alto grado de productividad, deben contar con las mejores herramientas, maquinaria, etc., y para preservar el material humano con experiencia, deben proporcionarles educación respecto al manejo de las mismas, para que estos no sufran ningún tipo de accidente laboral.

Debido a lo anterior, es importante que la industria azucarera aplique sistemas de seguridad y prevención de riesgos laborales para así preservar a toda costa el material humano.

Según Guillermo Cabanellas "Actualmente las empresas adoptan la prevención de accidentes sobre bases puramente humanas, lo hacen para minimizar el dolor y el sufrimiento para el trabajador lesionado y su familia como resultado de un accidente.

También existen razones económicas para proteger la seguridad, ya que el costo de los accidentes inclusive pequeños, puede ser muy alto para la compañía"²².

Un requisito primordial en cualquier programa exitoso para la prevención de accidentes es de no dejar duda alguna en los colaboradores, de que sus gentes están preocupados por la prevención de accidentes. El mejor medio para lograrlo es que el gerente al máximo nivel posible, emita un comunicado en el que indique cuáles son sus políticas para la prevención de accidentes.

²² Ounnetle, Marvin, Psicología Industrial, México 1990, Pág. 242.



Para todo trabajador, el supervisor representa a la gerencia. Esta tendrá que asegurarse que la intención y órdenes de la gerencia se cumplen al ejercer su autoridad e influencia personal.

El trabajo de prevención depende del conocimiento de la causa, y el efecto a su vez, depende de la investigación. La higiene ocupacional es una especialización que se interesa en asesorar y controlar los riesgos de la contaminación atmosférica, absorciones a través de la piel, radiación, ruido, etc.

Claro está, que es difícil encontrar riesgos solo por olfato o suposición. También sería imposible tratar de aplicar toda la gama de las complicadas técnicas de higiene ocupacional a todos los lugares de trabajo. Las técnicas de detección y evaluación son necesarias.

La base para una prevención sólida de riesgos laborales debe ser la misma experiencia en accidentes. Cualquier accidente que suceda a un trabajador en un lugar, se tiene que dar parte cuando su causa dure más de tres días de incapacidad. En Guatemala existe a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el reglamento general sobre seguridad e higiene en el trabajo y prevención de accidentes. En dicho reglamento se estipula, obligaciones y prohibiciones de los patronos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, organizaciones de seguridad, e inspecciones planeadas de seguridad industrial.

El programa de seguridad consiste en una serie de actividades que se lleven a cabo, con el fin de crear un medio seguro dentro de una organización. Aunque cualquier programa de seguridad puede clasificarse

como favorable para la empresa, teóricamente no existe una forma determinada de manejar la seguridad. El enfoque consiste en eliminar los riesgos físicos en el ambiente del trabajo, mientras que el enfoque centrado en el trabajador, suele basarse en la eliminación de los riesgos psicológicos, provenientes de los riesgos laborales. Generalmente se busca corregir deficiencias en la seguridad, buscando mejorar técnicas en maquinaria en mal estado y las instalaciones, concediendo un énfasis al diseño del sitio de trabajo y a la realización de las tareas.

El sistema cambiante de hoy, explica las actitudes negativas hacia el trabajo. Hoy en día, más gente siente tener el derecho a un trabajo seguro. Puesto que el ser humano busca su autorrealización, la seguridad puede ayudarle permitiéndole expresar sus necesidades y anhelos. Así también la seguridad puede utilizar como un medio para el enriquecimiento del trabajo. Darles a los grandes grupos responsabilidad en el desarrollo de procedimientos de operación y de sus propios incentivos para la seguridad, es posiblemente una respuesta atractiva a nuestro cambiante sistema de valores.

Por lo tanto en el marco de sus responsabilidades, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos laborales, de información y de formación, así como la constitución de una organización; así también el empresario debe aplicar las técnicas prevista en el capítulo III acompañadas de los siguientes principios generales de prevención:

- Principio de prioridad de prevención: Obligación del empresario a la adopción de toda medida necesaria para la protección y seguridad de sus trabajadores;
- Principio general de prevención: Evitando los riesgos y combatiendo los mismos desde su origen;
- Principio de disminución del riesgo inevitable: Si el riesgo no se puede evitar, se debe minimizar sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- Principio de seguridad integrada: Está se alcanza de la siguiente forma: planificando la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo;
- Principio de adaptación al trabajador: Adaptando el trabajo a la persona tanto en la concepción de los puestos como en la elección de equipos y métodos productivos que reduzcan la monotonía y repetitividad de las tareas;
- Principio de primacía de la protección colectiva sobre la individual.
- Principio de formación en seguridad;
- Principio de evaluación y evolución: Evaluando los riesgos que no se pueden evitar para definir medidas de prevención más eficaces y teniendo en cuenta la evolución de la técnica en la mejora continua de las mejoras preventivas.



Todo empresario deberá evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso en lo que refiere a la elección de los equipos de trabajo, las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.



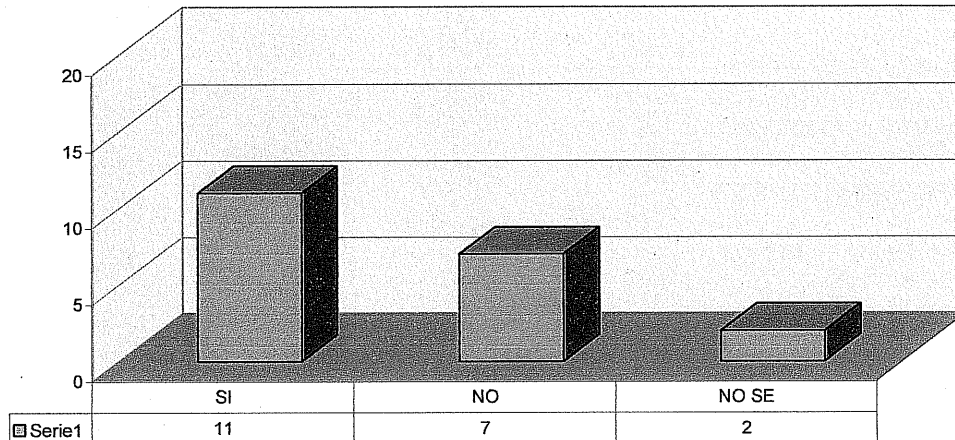
CAPÍTULO V

5 PRESENTACION, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS Y PROPUESTA

Se procedió a analizar y graficar la información obtenida de la encuesta realizada sobre seguridad e higiene industrial, dirigida al personal de producción de las empresas azucareras, Ingenio Concepción - Pantaleón, Ingenio Santa Ana, Ingenio San Diego, el cual constó de una muestra general de veinte empleados de los ingenios azucarero objeto de estudio. En base al primer indicador de las categorías analíticas, el cual se refiere al grado de importancia que posee la empresa azucarera sobre seguridad e higiene industrial para disminuir todo riesgo laboral, se utilizaron las preguntas 1, 2, 8 y 9, para identificar necesidades primordiales que la empresa debiera tomar en cuenta para que sus trabajadores estén debidamente informados sobre la importancia que posee la Seguridad e Higiene Industrial en sus puestos de trabajo, los cuales se pueden observar en las siguientes gráficas:

Gráfica No. 1

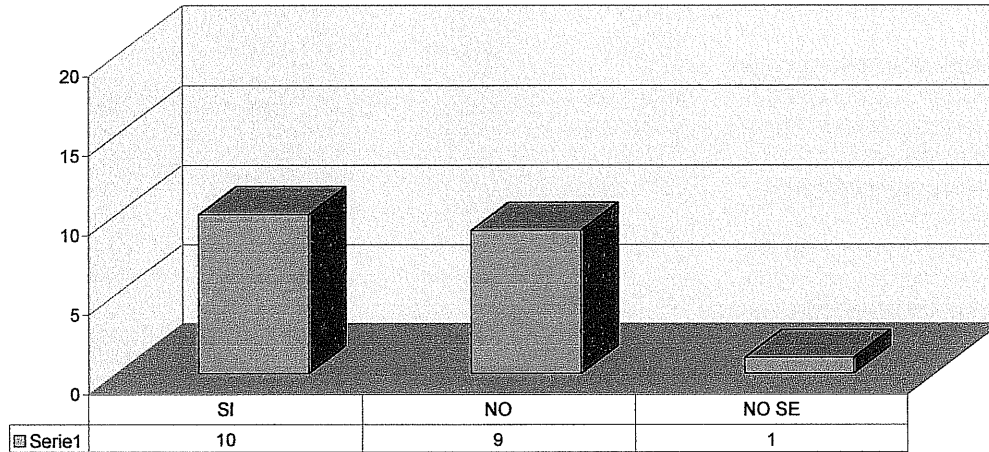
1. ¿Conoce usted la importancia que tiene la seguridad industrial en su puesto de trabajo y en la empresa ?



De acuerdo a esta gráfica obtenida de la tabulación de las encuestas proporcionadas a los respectivos empleados de producción es notable el desconocimiento de la importancia que tiene la seguridad industrial en su puesto de trabajo y en la empresa y de que manera este desconocimiento puede afectar el desempeño de sus labores.

Gráfica No. 2

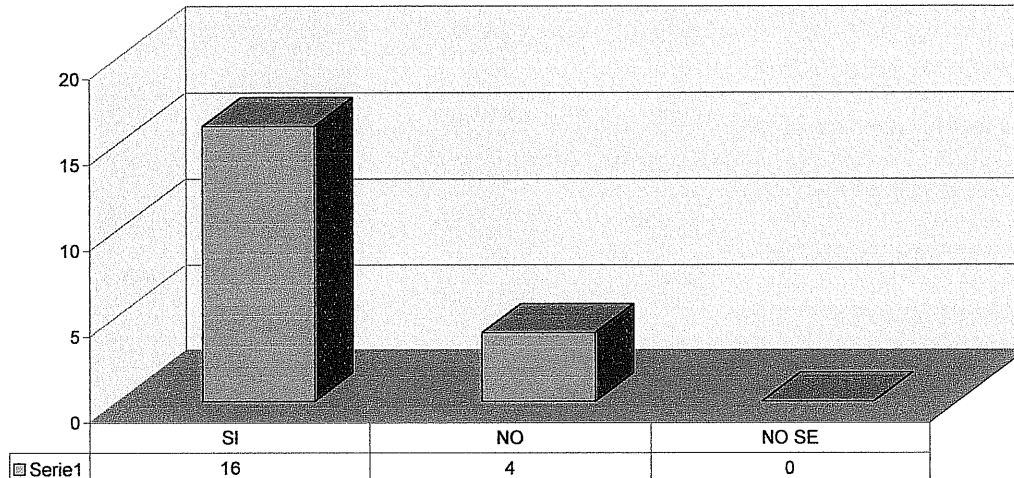
3. ¿Conoce las normas básicas de higiene y seguridad que debe conservar su puesto de trabajo?



De acuerdo a la tabla de respuestas indicada en el anexo 1, se establece que diez personas conocen las normas básicas de higiene y seguridad industrial que debe conservar en su puesto de trabajo, mientras nueve lo desconocen. una respondió que no sabe/no responde. El anterior indicador muestra el desconocimiento sobre las normas básicas que el empleado debe conservar en su puesto de trabajo, el cual es de grave peligro puesto que al no contar con dicho conocimiento puede llevar al empleado a cometer error que le pueden causar la pérdida de un miembro de su cuerpo o hasta incluso la muerte.

Gráfica No. 3

7. ¿Cuenta usted con un manual de normas de higiene y seguridad industrial?

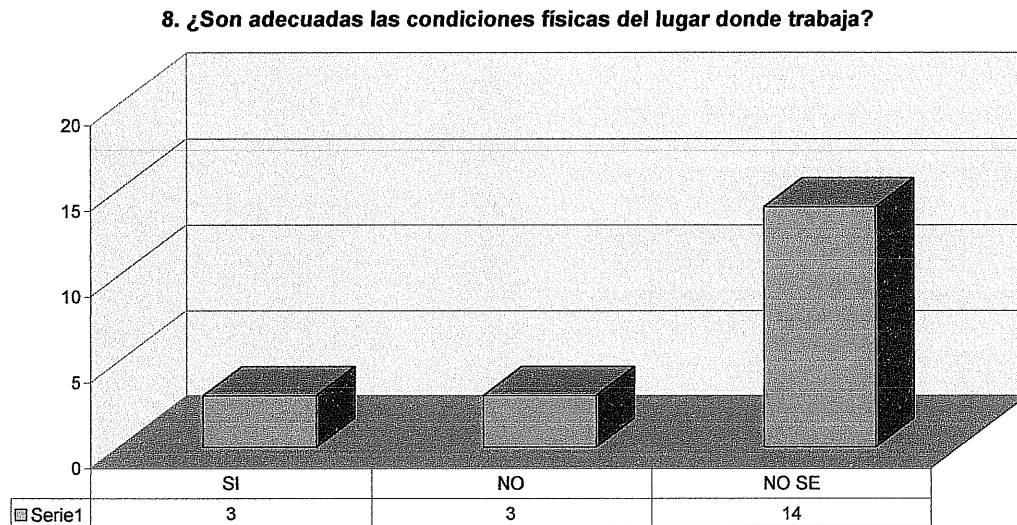


De acuerdo con las respuestas obtenidas de la pregunta No. 7 del cuestionario distribuido al personal de operación, dieciseis personas respondieron que si cuentan con un manual de higiene y seguridad industrial, cuatro respondieron que no; sin embargo, es necesario hacer recalcar que las personas que cuentan con dicho manual establecieron que en ningún momento se les ha dado conferencias en el que se les pueda explicar el referido manual o bien realizar simulacros en que puedan poner en práctica el mismo.

DESEMPEÑO LABORAL EFICIENTE:

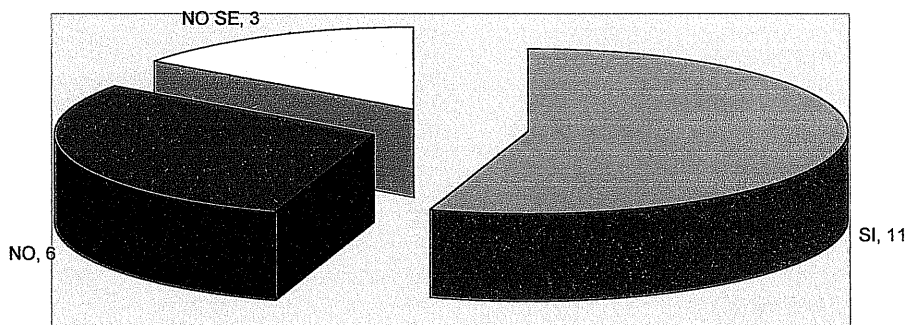
Para poder establecer que el empleado al no sentirse seguro en su puesto de trabajo lo realiza de manera deficiente y desmotivado, y que por consiguiente conlleva a provocar nuevos accidentes, se utilizaron las preguntas No. 8, 11, 13 de las cuales se puede extraer la siguiente información:

Gráfica No. 4



Gráfica No. 5

11. ¿Se siente usted inseguro en su puesto de trabajo?



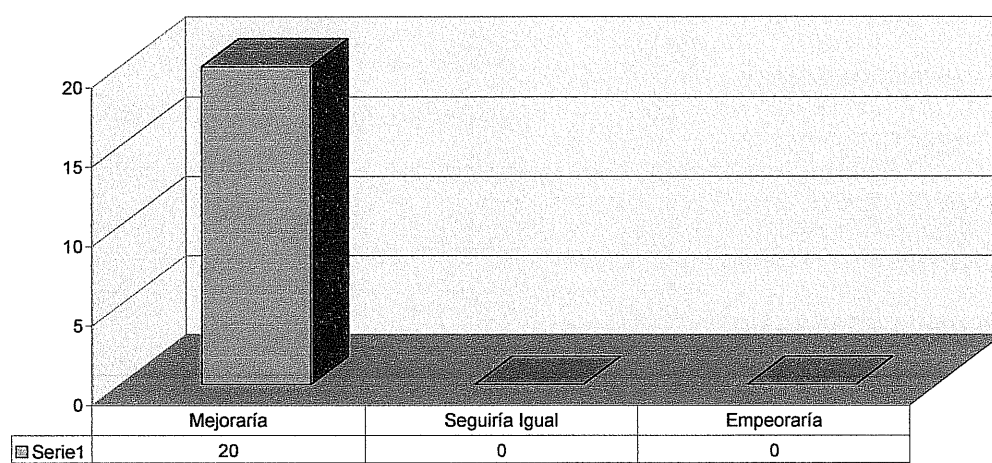
En las preguntas 8 y 11 de las encuestas realizadas, se pudo detectar que el 70% de la población encuestada, catorce personas en total, siete del Ingenio Pantaleón, cinco del Ingenio San Diego y dos de Ingenio Santa Ana, considera que no son adecuadas las condiciones físicas del lugar de trabajo y por ende se sienten inseguros al realizar sus tareas cotidianas, esto lleva a los trabajadores a un descontento y desmotivación total pues consideran que su integridad no esta siendo tomada en cuenta dentro de la empresa.

Posteriormente, se pretendió la opinión de los trabajadores, una vez que el empleado cuente con las condiciones físicas adecuadas, un manual de normas y estar bien informado y capacitado sobre que hacer en caso de

sinistros, para lo cual se elaboró la pregunta No. 13, de la cual se obtuvo la siguiente información:

Gráfica No. 6

13. Al contar con las condiciones físicas adecuadas, un manual de normas y estar informado de qué hacer en casos de riesgos laborales, cree usted que su trabajo...

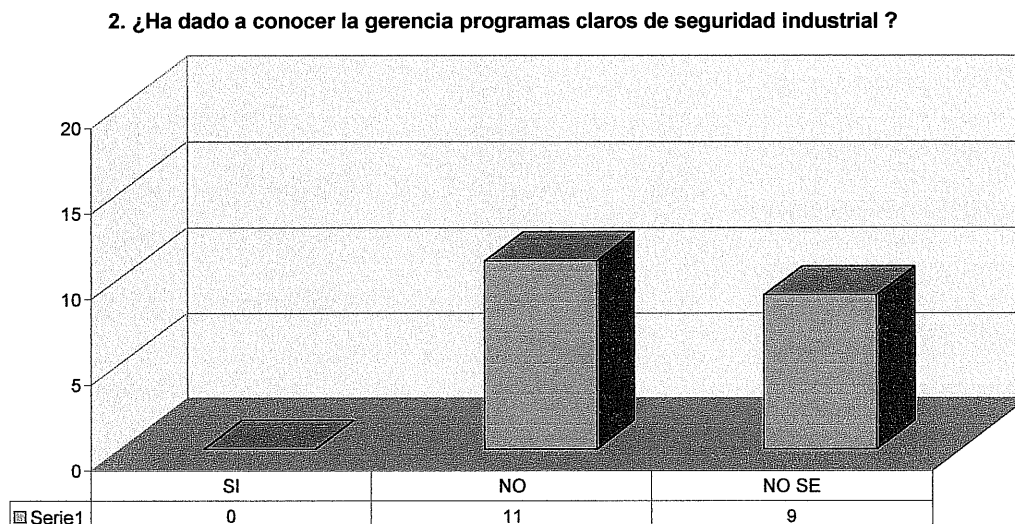


De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta distribuida a los empleados de las empresas azucareras objeto de estudio se pudo establecer el optimismo de el 100% de las personas encuestadas, ya que para ellos es claro que al contar la empresa con buenas estructuras, información adecuada y actual sobre seguridad e higiene industrial, se reduciría a gran escala todo riesgo laboral y el desempeño de los trabajadores en su puesto de trabajo sería eficiente y eficaz y la empresa azucarera alcanzaría sus metas de producción año con año.

CONCIENCIA Y CULTURA DE PREVENCION

Con el fin de implantar en cada empleado y empleador la conciencia y cultura de prevención de riesgos laborales, para poder implementar un sistema de seguridad e higiene industrial o poner en practica el existente, se obtuvo la siguiente información de las preguntas 2, 4, 5, 6, 12 de la encuesta distribuida al personal de producción de las empresas azucareras objeto de estudio.

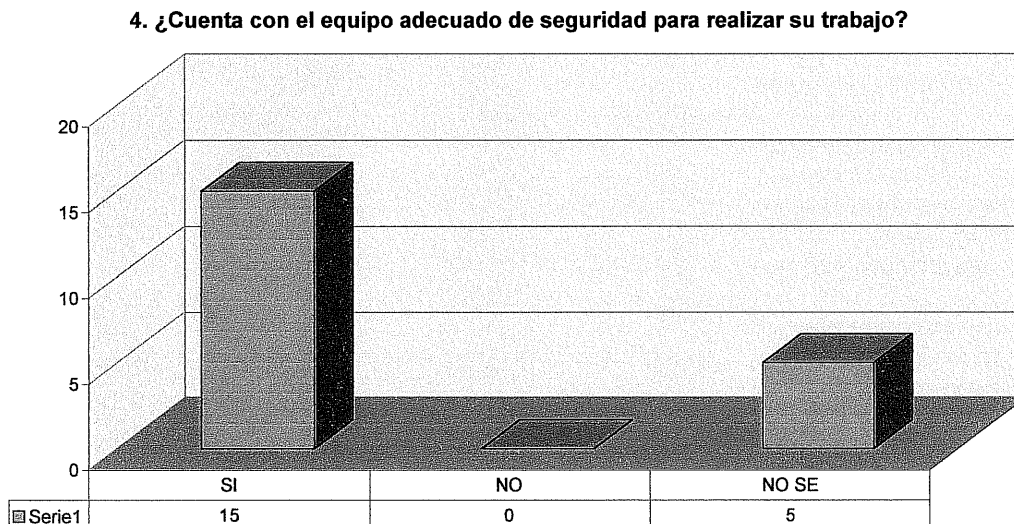
Gráfica No. 7



De acuerdo a la gráfica anterior se pudo apreciar que si bien es cierto que parte considerable de trabajadores cuentan con un manual de seguridad e higiene industrial, la mayoría de los mismos en ningún momento ha estado

en programas de seguridad industrial en el cual les den una explicación clara sobre el referido tema.

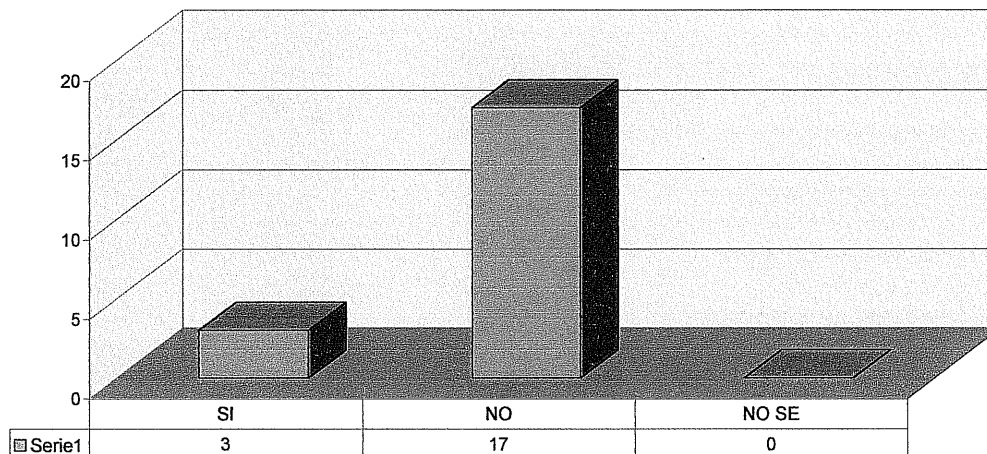
Gráfica No. 8



De acuerdo a la gráfica anterior se puede establecer que 75% de las personas encuestadas, quince personas en total, seis del Ingenio Concepción, siete del Ingenio San Diego y dos del Ingenio Santa Ana, cuentan con el equipo adecuado para realizar sus labores, mientras que el 25% del personal encuestado, cinco personas en total, tres del Ingenio Santa Ana, una del Ingenio Concepción y una del Ingenio San Diego, establecen no saber si el equipo que utilizan es el adecuado como para prevenir algún riesgo laboral.

Gráfica No. 9

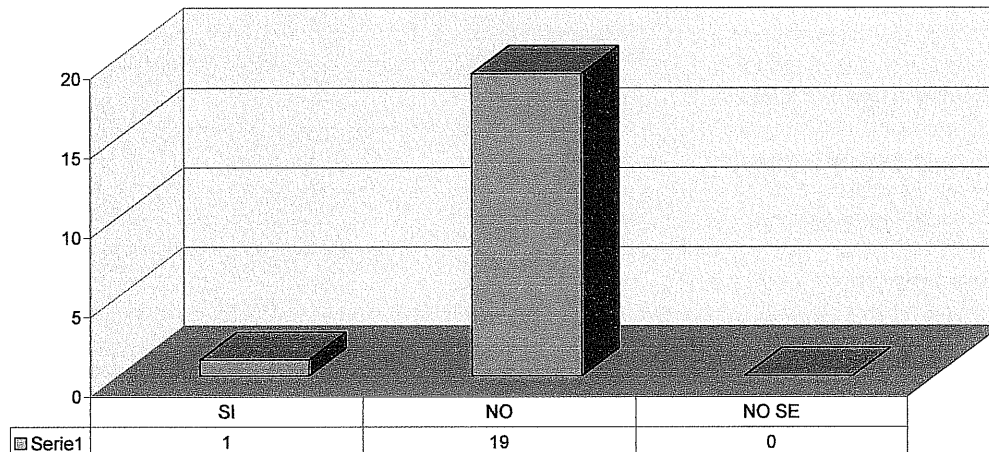
5. ¿Conoce las organizaciones que se ocupan de orientar a las empresas en normas de higiene y seguridad industrial?



De acuerdo a la encuesta realizada al personal de las empresas azucareras, es notorio el desconocimiento total de la existencia de organizaciones que se encargan de orientar a las empresas sobre este tema.

Gráfica No. 10

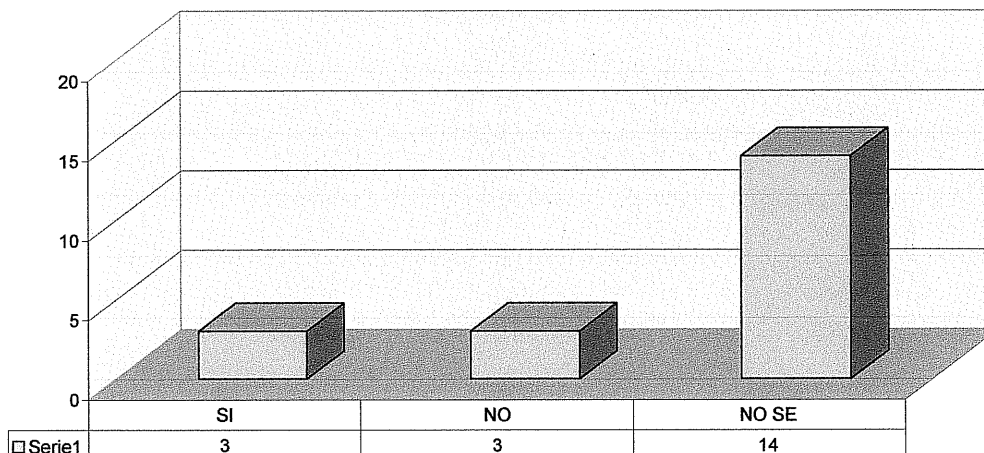
6. ¿Ha participado en programas de higiene y seguridad industrial o prevención de accidentes dentro del área de trabajo?



De acuerdo a la información recabada de la encuesta realizada a personal de la empresa azucarera objeto de estudio se obtuvo que diecinueve personas, ocho personas de Ingenio Concepción, seis personas de Ingenio San Diego y cinco personas de Ingenio Santa Ana, de veinte en ningún momento han participado en programas de higiene y seguridad industrial y nunca han sido partícipes de simulacros de prevención de accidentes de trabajo, mientras que una persona de veinte estableció que si ha participado en programas de higiene y seguridad industrial y se pudo establecer que la misma es supervisor de la empresa azucarera del Ingenio Concepción.

Gráfica No. 11

12. ¿Cuenta la empresa con una estructura adecuada para poder evitar todo tipo de riesgo laboral?



De acuerdo a la gráfica anterior se puede establecer que para tres personas encuestadas las estructuras de la empresa azucarera en la cual realizan sus funciones son adecuadas, otras tres establecen que las estructuras de la empresa azucarera no son la idóneas para realizar algunos tipos de trabajos, mientras que catorce no saben si las estructuras de la empresas azucareras objeto de estudio, Ingenio Concepción, Ingenio San Diego e Ingenio Santa Ana, son las mas adecuadas para realizar sus labores o pueden llegar a sufrir algún accidente de trabajo.

De acuerdo a los datos obtenidos con anterioridad, se puede establecer el poco involucramiento tanto de los mandos medios como de la gerencia

hacia este tema. El desconocimiento de los empleados de saber si realizan sus labores en lugares adecuados los lleva a desempeñarlo con miedo a sufrir algún tipo de accidente, sentirse inseguro y no rendir el 100% en su trabajo.

Es importante que entre empleado y empleador exista una comunicación directa y constante en relación a este tema, debido a que la empresa esta a la vanguardia de la tecnología para que su producción sea masiva, y para ello al implementar nuevas maquinas o estructuras en sus empresas, deben al mismo tiempo informar de forma clara al trabajador sobre la utilización de las mismas e implementar cursos de capacitación para el mejor desempeño de las funciones en su puesto de trabajo.

5.1 Propuesta

De acuerdo a todo lo desarrollado en los capítulos anteriores y de los resultados obtenidos en las encuestas y casos, resulta de interés general y social que los sistemas de seguridad industrial y prevención de riesgos laborales, tengan una formal legislación en la que se establezcan obligaciones generales y específicas tanto para empresarios como para trabajadores, así también para las instituciones encargadas a nivel nacional por velar por la seguridad laboral; si bien es cierto que Guatemala cuenta con un reglamento general de prevención e higiene industrial, éste es o no conocido o insuficiente por los sujetos que actúan dentro la industria azucarera, es por ello que de acuerdo a los



conocimientos obtenidos durante la investigación teórica como de campo, es necesario que Guatemala derogue dicho reglamento por la creación de una **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, cuyo objetivo primordial sea el de promoción de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Ésta debe pretender la adaptación de la normativa europea al ordenamiento jurídico guatemalteco.

Ésta al desarrollarse debe establecer una política pública en materia de prevención sobre la base de principios de eficacia, coordinación y participación.

La referida ley debe contener **obligaciones contractuales** basada en lo estipulado por el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para proteger eficazmente la vida, seguridad y salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios; y reforzado por la Constitución Política de la República de Guatemala de acuerdo a sus artículo 102 en el que se establece: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo...: a) Derecho a la libre elección del trabajo...que garanticen al trabajador...una existencia digna". Por lo tanto, la obligación general viene marcada por la ley, de tal forma que puede resumirse enunciando que el empresario:

➤ Debe garantizar a los trabajadores a su servicio una protección eficaz y efectiva, en todos los aspectos y condiciones relacionados con el trabajo, de acuerdo a un compromiso de acción permanente; estableciéndole



capacidad de adaptarse a todos los cambios productivos o modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que indican en la realización del trabajo, adecuándose a las características del trabajador.

Esta obligación debe interpretarse de acuerdo a los Principio de Acción Preventiva.

Así también debe contener **obligaciones específicas**, en el cual se regula la obligación de cumplir no solo lo contenido en cualquier otra norma legal o convencional que incluya prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. De tal forma que a continuación se detallan obligaciones específicas que debe contener la referida ley:

- Emergencias: El empresario teniendo en cuenta el tamaño y actitud de la empresa, así como la factible presencia de personas ajenas a las mismas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores, de tal forma que debe designar al personal encargado de poner en práctica dichas medidas y comprobando correctamente su funcionamiento.
- Riesgo grave e inminente: El empresario al tener conocimiento de la existencia de un riesgo grave e inminente está obligado a informar lo más pronto posible a todos los trabajadores afectados sobre el mismo y las medidas que se están adaptando para la protección de los mismos.

➤ Trabajadores sensibles a determinado riesgos: El empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por su propia naturaleza o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, por lo tanto deberá de tomar en cuenta respecto a la colocación del personal.

En la misma Ley se deberán contener ***procedimientos específicos de prevención***; entre ellos:

➤ Evaluación de riesgos: de acuerdo a una acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación de los riesgos que deberá realizar con carácter general, para esto se debe de tener en cuenta la naturaleza de la actividad. La misma evaluación deberá tomarse para la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación debe ser actualizada cuándo cambien las condiciones de trabajo y en todo caso se someterá a consideraciones y revisión con ocasión de los daños que se hayan producido. El empresario debe realizar controles periódicos para detectar situaciones potenciales peligrosas.

Toda actividad preventiva debe actualizarse cuándo el empresario compruebe la inadecuación de las medidas a los fines de protección requeridos.

➤ Garantías de seguridad de los equipos de trabajo: todo empresario debe tener en cuenta que la proporción del equipo adecuado para la realización del trabajo es una medida que garantiza la seguridad y salud de los trabajadores. Es de obligación general que el empresario

proporcione a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de su trabajo, es el responsable de comprobar que los trabajadores utilicen los equipos adecuados.

➤ Información, consulta y participación de los trabajadores: El empresario debe tomar las medidas necesarias para que los trabajadores se mantengan informados sobre los aspectos siguientes: - riesgos para la seguridad y salud del trabajador; - medidas de protección y prevención aplicables a cada uno de los riesgos laborales; - medidas aplicables para situación de emergencias. Así también el empresario deberá dar participación a los trabajadores en toda cuestión que afecte a la seguridad y a la salud en el trabajo. Todo trabajador tiene derecho a efectuar propuestas al empresario para mejorar los niveles de seguridad y salud de la empresa.

➤ Formación de los trabajadores: el empresario debe garantizar a los trabajadores la total formación respecto a formas de evitar los riesgos laborales. La formación se centrará específicamente en el puesto de trabajo de cada operario a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Así como los empresarios, los **trabajadores** también deben de tener **obligaciones** establecidas dentro de la misma ley; entre ellas:

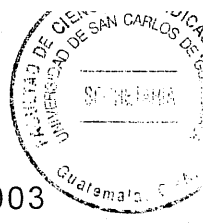
- Utilizar correctamente los equipos de protección;
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad;
- Usar de forma adecuada las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas;

- Informar de forma inmediata a su superior jerárquico directo y a los órganos de prevención de riesgos laborales existentes dentro de la empresa, acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo para la seguridad;
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguro.

Entre las **responsabilidades** que debe contener la ley de prevención de riesgos laborales, se encuentran:

- Responsabilidades administrativas: éstas deben de imputarse a todo empresario cuando los mismos no cumplan con las normas que imponen una obligación. De tal manera que las responsabilidades deberán deducirse de acuerdo al grado de riesgo que genere el incumplimiento de la norma; por lo tanto, al existir un incumplimiento de alguna norma, deberá sancionarse al empresario que incurrió en dicha violación, de la forma siguiente: - con multas que a discreción del legislador sean las adecuadas; - paralización de trabajos cuándo la inobservancia de la normativa implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores; - suspensión o cierre del centro de trabajo, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones sin perjuicio del riesgo del salario o de las indemnizaciones que procedan.

Responsabilidades en que incurrirán las Instituciones nacionales encargadas de velar por que las empresas cuenten o bien pongan en práctica los sistemas de prevención de riesgos laborales.



De acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 del Presidente de la República de Guatemala; al no cumplir con sus obligaciones se les deberá establecer en esta ley las sanciones en que incurrirán tanto los inspectores de trabajo como los directores de previsión social, entre las cuales se podrían encontrar sanciones de multa; suspensión del cargo por cierto tiempo; terminación de contrato.

La creación de la ley de prevención de riesgos laborales es de necesaria importancia, debido al enfoque actual que se le da a la prevención de riesgos laborales, ya que se articula entorno a la planificación de la misma, ya que con ella los empresarios tendrán más conciencia respecto a los riesgos a que está expuesto el trabajador, y su consiguiente adopción de medidas preventivas.





CONCLUSIONES

1. Los accidentes de trabajo surgen porque las empresas no capacitan al trabajador en la utilización de las maquinas industriales, es por ello que se da la desconfianza y descuido por parte del mismo al desarrollar sus funciones.
2. La industria azucarera tiene como objetivo primordial la productividad a grande escala de su producto, dicho objetivo no lo logrará porque las mismas no cuentan con las estructuras físicas y ambientes de trabajo adecuados.
3. A los trabajadores no se les brindan los medios, equipos y preparación suficiente para librarlos de las contingencias desfavorables, es por ello que las estadísticas nos muestran el alto grado de accidentes que sufren los trabajadores al desempeñar sus funciones sin una instrucción previa.
4. Las Instituciones encargadas de velar porque las instalaciones y lugares de las empresas cuenten con las mejores medidas para que los trabajadores desarrollen sus labores de la mejor manera y con plena seguridad, no cumplen con dichos fines.
5. Existen pocas normas relacionadas con la seguridad industrial y las mismas están establecidas en cuerpos legales dispersos.



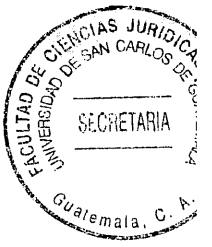


RECOMENDACIONES

1. Toda empresa azucarera debe dar capacitación constante a sus trabajadores respecto al uso correcto de las maquinas que se utilizan, porque actualmente los trabajadores sufren constantes accidentes y derivado de dicha capacitación evitar el riesgo que corren los mismos.
2. Las empresas azucareras deben contar con las estructuras físicas y ambientes laborales idóneos, porque la falta de dichas estructuras y ambientes es causa común de accidentes de trabajo; para que el trabajador desarrolle sus funciones de una mejor manera y de esa forma evitar o reducir los mismos.
3. Las empresas azucareras deben contar con un manual de seguridad e higiene industrial, el mismo debe darlo a conocer a todo el personal que labora para dicha empresa pues de esa forma se tendrá una información completa por los trabajadores y de esa manera reducir los altos índices de accidentes de trabajo.
4. Las Instituciones y Organizaciones nacionales e internacionales deben cumplir con las funciones que les encomiendan sus leyes específicas de esa manera se llevará un mejor control respecto a las empresas existentes para que en las mismas existan las condiciones necesarias para el funcionamiento de dichas empresas en nuestro país.

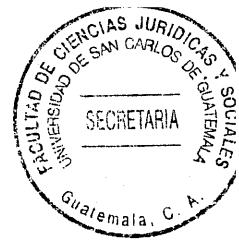


5. El Congreso de la República de Guatemala debe crear una Ley de Prevención de Riesgos Laborales específica, porque es necesario reunir las existentes en cuerpos legales dispersos, para que se establezca la protección y preservación de la vida de todo trabajador en un solo cuerpo legal.



ANEXO





ANEXO

ENCUESTA SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA (Ingenio Trinidad, Ingenio San Diego, Ingenio Concepción).

Instrucciones: Por favor responda las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce usted la importancia que tiene la seguridad industrial en su puesto de trabajo y en la empresa?

SI _____ NO _____ NO SE _____

2. ¿Ha dado a conocer la Gerencia programas claros de seguridad industrial?

SI _____ NO _____ NO SE _____

3. ¿Conoce Las normas básicas de higiene y seguridad que debe conservar su puesto de trabajo?

SI _____ NO _____ NO SE _____

4. ¿Cuenta con el equipo adecuado de seguridad para realizar su trabajo?

SI _____ NO _____ NO SE _____

5. ¿Conoce las organizaciones que se ocupan de orientar a las empresas en normas de higiene y seguridad industrial?

SI _____ NO _____ NO SE _____

6. ¿Ha participado en programas de higiene y seguridad industrial o prevención de accidentes dentro del área de trabajo?

SI _____ NO _____ NO SE _____

Si su respuesta es sí indique cuales: _____

7. ¿Cuenta usted con un manual de normas de higiene y seguridad industrial?

SI _____ NO _____ NO SE _____



8. ¿Son adecuadas las condiciones físicas del lugar donde trabaja?

SI _____ NO _____ NO SE _____

9. ¿Ha sufrido usted algún accidente dentro de sus labores?

SI _____ NO _____ NO SE _____

Si su respuesta es si, explique el accidente. _____

10. si su respuesta anterior es si, responda: ¿El accidente que sufrió se debió a la mala estructura con que cuenta la empresa?

SI _____ NO _____ NO SE _____

11. ¿Se siente usted inseguro en su puesto de trabajo?

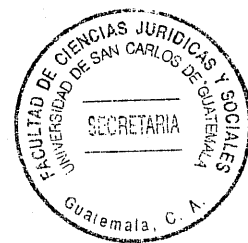
SI _____ NO _____ NO SE _____

12. ¿Cuenta la empresa con una estructura adecuada para poder evitar todo tipo de riesgo laboral?

SI _____ NO _____ NO SE _____

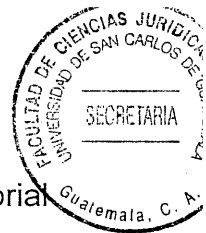
13. Al contar con las condiciones físicas adecuadas, un manual de normas y estar informado de qué hacer en casos de riesgos laborales, cree usted que su trabajo...

Mejoraría _____ Seguiría Igual _____ Empeoraría _____



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR ELIZARDI, Mario, **Técnicas de Estudio e Investigación**, Edición 2000, corregida y aumentada, (s.l.i.), Editorial Estudiantil fénix, (s.f.).
- Biblioteca técnica de prevención de riesgos laborales, **Evaluación y Prevención de Riesgos Laborales**, Volumen 1, Ediciones CEAC, Impreso en España, (s.e.), (s.f.).
- Biblioteca técnica de prevención de riesgos laborales, **Gestión de Prevención de Riesgos Laborales**, Volumen 2, Ediciones CEAC, Impreso en España, (s.e.), (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo, **Compendio de Derecho Laboral**, Buenos Aires Argentina, Editorial Heliasta, (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires Argentina, (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Tomo II, Edición Tercera, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, (s.f.).
- DENTON, D. Keith. **Seguridad Industrial**, Administración y Métodos, traducida al español por Mc Graw Hill/Interamericana de México, S.A. de C.V., Ediciones Orfset Marvi, S.A, (s.l.i.), 1988.
- GARCIA PELAYO, Fernando y Gross, **Pequeño Diccionario Larrouse**, Ediciones Santa Fe de Bogotá, Impreso en Colombia, 1944.
- GRIMALDI, John V. **La Seguridad Industrial**, Su Administración, Ediciones Alfaomega S.A. de C.V., Impreso en México, 1991.
- KROTOSHIN, Ernesto, **Manual de Derecho de Trabajo**, Edición Tercera, Ediciones Palma, Buenos Aires Argentina, 1987.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago, **Introducción al Estudio del Derecho**, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.



MOLINA, Luis Fernando, **Derecho Laboral Guatemalteco**, Edición tercera, Editorial Oscar de León Palacios, Guatemala, C.A., (s.f.).

OUNETLE, Marvin, **Psicología Industrial**, (s.e.), México, 1990.

PEREIRA OROZCO, Alberto, **Introducción al Estudio del Derecho**, (s.e), Guatemala, C.A., (s.f.).

PEREZ BOTIJA, **Curso del Derecho del Trabajo**, (s.e.), Madrid, 1949.

TRUEBA URBINA, **Nuevo Derecho de Trabajo**, Cuarta Edición, corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales, Editorial Porrúa S.A., México, 1977.

W. MIEBEL, Benjamín, Ingeniería Industrial, Edición novena, Editorial Alfaomega, S.A. de C.V., (s.l.i.), 1996.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo, Decreto Ley 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Reglamento de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 del Presidente de la República de Guatemala, 2003.

Reglamento Interior de Trabajo, Ingenio Pantaleón-Concepción, 2005.

Reglamento Interior de Trabajo, Ingenio San Diego, 2005

Reglamento Interior de Trabajo, Ingenio Trinidad, 2006