



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO DE GRADUACIÓN
ANALISIS LEGAL DE LOS PROCESOS DE SEGURIDAD
INDUSTRIAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA GUTIERREZ
Y ASOCIADOS**

**SUSTENTADO POR:
ALEJANDRA MARIA PAVON GUILLEN
LESLY MARGARITA LOPEZ CASTELLANOS**

**PREVIA INVESTIDURA AL TITULO DE
MASTER EN DIRECCION EMPRESARIAL
MASTER EN DERECHO EMPRESARIAL**

TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZAN, HONDURAS, C.A.

JULIO, 2017

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA

**ANALISIS LEGAL DE LOS PROCESOS DE SEGURIDAD
INDUSTRIAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA GUTIERREZ
Y ASOCIADOS**



FACULTAD DE POSTGRADO

ANALISIS LEGAL DE LOS PROCESOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA GUTIERREZ Y ASOCIADOS

ALEJANDRA MARIA PAVON

LESLY MARGARITA LOPEZ

Resumen

La empresa constructora Gutiérrez y Asociados, es consciente de su obligación de proporcionarle un ambiente seguro a sus trabajadores para prevenir de esa manera los riesgos profesionales. Es por esa razón que, al detectar una incidencia alta de accidentes de trabajo, ha mostrado su preocupación por determinar las causas y comenzar a aplicar mecanismos para su reducción. Con el fin de atender dicha problemática, es necesario evaluar objetivamente los procesos aplicados por la empresa en ese sentido y contrastarlos con las normas laborales vigentes que contemplan las disposiciones legales relacionadas con el tema. Como aspecto relevante de dicho análisis y diagnóstico se destaca que la empresa cuenta con un programa de salud ocupacional, sin embargo, este no reúne todas las normas exigidas por la ley. Lo anterior se debe a que la empresa desconoce cuáles son las disposiciones que se deben aplicar en tal sentido, y de cierta manera tal desconocimiento es comprensible, pues las regulaciones se encuentran dispersas en diversas leyes, algunas de las cuales se encuentran obsoletas o derogadas por otras. Para responder a dicha problemática es preciso recopilar las normas laborales vigentes y elaborar un manual que contemple las reglas y procedimientos legales sobre higiene y seguridad industrial que la empresa debe cumplir, el cual, contribuirá a poner al alcance de la empresa la regulación específica que debe cumplir para prevenir de esa manera los accidentes de trabajo y evitar las pérdidas humanas y monetarias, garantizar, además, su prestigio y la finalización de sus obras. **Palabras claves: empresa, leyes, prevenir, riesgos, trabajadores.**



GRADUATE SCHOOL

Legal analysis of industrial safety processes in the construction company Gutiérrez y Asociados

ALEJANDRA MARIA PAVON

LESLY MARGARITA LOPEZ

Abstract

The construction Company Gutierrez y Asociados, is conscious about its responsibility of providing a safe environment of workers to prevent professional risks; it is for this reason that finding a high rate of work related accidents is showing their concern for finding the causes and start applying mechanisms to reduction. With the intention of fixing this problem, a diagnostic was made in the company and at the same time research was done in order to collect and analyze the current labor standards that contemplate the legal disposition that will be applied in the company to prevent accidents at workplace. As a product of this analysis and diagnostic, it was possible to determine that, even if the company has a program for occupational health, this one is not complying with all the legal dispositions required. This happens because the company has no knowledge about the laws that are supposed to be applied because most of them are disperse and others are obsolete. To respond to this problem, all of the laws and labor standards were gathered and put together in a manual about hygiene and safety, which will allow the company to prevent work related accidents, and avoid losing humans, money, and guarantee their reputation and ending up with their works. **Key words: Company, laws, prevention, risks, workers.**

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Tegucigalpa, Francisco Morazán; 15 de junio, 2017

Ingeniero Oscar Colindres
Ingeniero Supervisor de Proyectos


Constructora Gutiérrez y Asociados

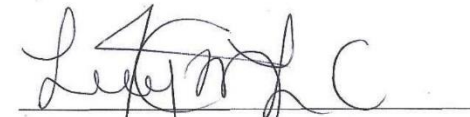
Estimado Señor(a): Oscar Colindres

Reciba un cordial y atento saludo. Por medio de la presente deseamos solicitar su apoyo, dado que somos alumnos de UNITEC y nos encontramos desarrollando el Trabajo Final de Graduación previo a obtener nuestro título de maestría en **Dirección de Empresarial y Derecho Empresarial**. Hemos seleccionado como tema: **Impacto del cumplimiento de leyes de Salud Ocupacional en la Constructora Gutiérrez y Asociados**, por lo que estaríamos muy agradecidos de contar con el apoyo de la empresa que usted representa para poder desarrollar nuestra investigación.

A la espera de aprobación, me suscribo de usted.

Atentamente,


Alejandra Maria Pavon Guillen 11513044


Lesly Margarita Lopez Castellanos 20813034

Por este medio Constructora Gutiérrez y Asociados

Autoriza la realización, dentro de sus instalaciones, del Trabajo Final de Graduacion de Postgrado antes mencionado.



INDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 1 |
| 1.1 INTRODUCCION | 1 |
| 1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA | 3 |
| 1.3 DEFINICION DEL PROBLEMA | 5 |
| 1.4 OBJETIVOS..... | 7 |
| 1.5 JUSTIFICACION..... | 9 |
| CAPITULO II. MARCO TEORICO..... | 10 |
| 2.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL | 10 |
| 2.2. TEORÍA DE SUSTENTO | 14 |
| 2.3. CONCEPTUALIZACION | 22 |
| 2.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS | 24 |
| 2.5. MARCO LEGAL | 25 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA | 43 |
| 3.1. METODOLOGÍA JURÍDICA | 43 |
| 3.2. METODOLOGIA DE EVALUACION DE PROCESOS | 48 |
| CAPITULO IV. RESULTADOS Y ANALISIS..... | 51 |
| CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 63 |
| Referencias Bibliográficas..... | 67 |
| ANEXOS..... | 68 |
| APENDICE..... | 74 |

ANALISIS LEGAL DE LOS PROCESOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA GUTIERREZ Y ASOCIADOS

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCION

Los riesgos profesionales o accidentes laborales representan un peligro latente para todos los trabajadores, especialmente en la industria de la construcción; y si bien, en los centros de trabajo, es responsabilidad de los empleadores cumplir y hacer que sus colaboradores cumplan con las medidas de seguridad necesarias para prevenir estos percances, existen una serie de factores que se deben tomar en cuenta a la hora de determinar las causas de su evidente incumplimiento.

En Honduras, tanto la Constitución de la República, como el Código del Trabajo, el Reglamento General de Medidas Preventivas de accidentes de trabajo y la Ley de Inspección Laboral, entre otras, contemplan disposiciones legales que obligan a los empresarios de la construcción a tomar medidas para proteger a su personal mediante la prevención de accidentes de trabajo. Sin embargo, debido a su desconocimiento, generado por el desfase provocado por el transcurso de los años, su dispersión y la falta de vigilancia y control por el ente gubernamental competente, la mayoría de estas no se cumplen. Lo anterior ocasiona consecuencias económicas y físicas para una y otra de las partes.

En el caso de la constructora Gutiérrez y Asociados existe cierta conciencia sobre dicha realidad e intentan al menos, dentro de sus posibilidades, ser responsables en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones, con el fin de reducir la incidencia de accidentes de trabajo y

proteger de esa manera la salud de sus trabajadores en las obras de construcción. No obstante, debemos admitir que la abundante legislación laboral, dispersa en varias leyes y reglamentos, mucha de ésta ya desfasada por el transcurso del tiempo, ocasiona que para ellos no haya claridad sobre la regulación concreta que deben aplicar y la manera como deben proceder a su aplicación. Y si bien, nadie puede alegar ignorancia de la ley, lo cierto es que el contexto de la situación ya descrita, dificulta que los profesionales y obreros que se desempeñan en las labores de construcción puedan tener claridad sobre las obligaciones, infracciones y sanciones, por esa razón es necesario analizar desde un punto de vista legal los procesos de la empresa en tal sentido y que al menos los supervisores tengan a la mano un manual que contenga una recopilación clara y específica sobre las disposiciones laborales más relevantes sobre la materia, es decir, los derechos, las obligaciones, las infracciones, las sanciones, multas y los procedimientos tanto de prevención como de sanción e indemnización. Esto debido a que como ya lo explicábamos, resulta complicado que el empresario o el obrero que tengan acceso a cada una de las leyes aplicables, pues no cuentan con la preparación académica legal sobre el asunto y si bien algunas empresas tienen asesores en la materia, en realidad quienes se encargan de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en una obra de construcción son los obreros y sus supervisores, asimismo, es al empresario a quien finalmente le conviene encontrar la manera de hacerlo, para evitar pérdidas humanas y monetarias. Por lo que, resulta preciso implementar mecanismos para garantizar que el conocimiento de las leyes les resulte accesible y comprensible, de ahí que la existencia de un manual claro y conciso sobre el asunto, así como su promoción y socialización, les podría facilitar las cosas.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Según datos publicados en el mes de junio de 2016 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el 5.4% de la población ocupada de Honduras se desempeña en labores de construcción, ubicando de esa manera en el cuarto lugar esta rama o actividad; en primer lugar se encuentra la agricultura, silvicultura, caza y pesca con 26.7% de la población, en segundo lugar con el 20.0% se encuentra el comercio al por mayor, menor, hoteles y restaurantes; y en el tercer lugar se encuentra la industria manufacturera con el 14.3% de la población ocupada.

Con el auge en la construcción, también aumentan los accidentes de trabajo, lastimosamente en Honduras no existe un registro único y confiable que demuestre la incidencia o frecuencia de los mismos, por esa razón resulta complicado determinar con exactitud la cantidad de accidentes de trabajo ocurridos durante cierto periodo de tiempo y se ha demostrado que, aunque es una obligación de los empleadores reportarlos a la secretaria del Trabajo, no lo hacen. Existen instituciones públicas que llevan registro de estos datos, sin embargo, depende del número de atenciones o casos que llegan a conocer. Una de esas instituciones es el Instituto Hondureño del Seguro Social (IHSS), pero sabemos que no todos los accidentes de trabajo son atendidos por esta institución y las demás clínicas u hospitales no reportan el caso a una autoridad específica encargada de su registro.

Es decir que, para los sujetos involucrados, el tema de la prevención de los accidentes de trabajo carece de importancia, ya que las empresas no los reportan a la autoridad laboral, esta última no ejerce control al respecto, las clínicas u hospitales tampoco los reportan y las víctimas de dichos accidentes desconocen el trámite a seguir para reclamar sus derechos.

Según datos proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, durante el año 2016 se pagaron alrededor de L. 1,520,539.00 indemnizaciones por muerte y lesiones de trabajadores en el rubro de la construcción, este dato, sin embargo, es impreciso a la hora de determinar la cantidad real de casos que ocurren porque en muchos de estos, las empresa no los reportan o el trabajador o sus parientes no acude a la Secretaria para que conozca del trámite de la indemnización, sino que el asunto se resuelve en el centro de trabajo, mediante acuerdo entre el patrono y el trabajador, especialmente cuando se trata de construcciones informales.

Tegucigalpa, es la ciudad donde se presenta el mayor número de casos, esto se debe a la magnitud de sus obras de construcción y a que las empresas contratan mano de obra no calificada, entre otras razones.

Según un estudio realizado en el año 2007 por el Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), en cuanto al índice de peligro, según el sector el rubro de la construcción se presenta como el más riesgoso en Honduras; debido a esto y ante el incumplimiento de las normas de seguridad industrial, varios trabajadores han pagado con sus vidas como en el caso de los maestros de la construcción que fueron soterrados cuando trabajaban en un edificio en junio del año 2016 en Tegucigalpa, o de los múltiples reportes que se encuentran sobre obreros que han sufrido caídas desde varios pisos de altura, quemaduras en su cuerpo, accidentes por mal uso del equipo y la maquinaria que, ocasionan heridas y lesiones en los músculos y huesos.

La constructora Gutiérrez y Asociados afirma que cuenta con un programa de salud ocupacional para tomar las medidas de prevención necesarias y evitar accidentes, a pesar de lo cual, se sigue reportando un promedio de 2 accidentes por semana; los cuales, además de

representar una incomodidad para el trabajador que debe soportar los padecimientos de los daños físicos, para la empresa se traduce en pérdidas económicas ya que se encuentran en la obligación de cubrir gastos médicos, pagar los salarios correspondientes aun cuando no se esté trabajando y en algunos casos incluso se deben cubrir incapacidades permanentes.

1.3 DEFINICION DEL PROBLEMA

La legislación hondureña, por medio de la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el Código de Salud, la ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social, el Reglamento General de Medidas Preventivas y Enfermedades Profesionales y la Ley de Inspección del Trabajo, contemplan disposiciones que se encuentran encaminadas a proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales, sin embargo, estas no siempre cumplen con su objetivo. Lo anterior se debe a que en su mayoría son imprecisas y se encuentran dispersas, lo que dificulta su promoción, conocimiento y aplicación; así como por la falta de una cultura preventiva, ya que el tema se ve con indiferencia tanto por parte de los patronos, de las autoridades y hasta de los mismos trabajadores, quienes en su mayoría tienen un bajo nivel de escolaridad y debido a su falta de instrucción desconocen la importancia de cumplir con las medidas de seguridad. Asimismo, se ha verificado que se cuenta con información desactualizada, debido a que no existe un registro confiable de los casos que se presentan, porque muchos de estos no son reportados ante la Secretaría del Trabajo por los patronos, quienes incumplen con otras obligaciones importantes en el mismo sentido, como la creación de las comisiones de vigilancia y de los reglamentos de higiene y seguridad. Las empresas consideran la inversión en higiene y seguridad como un gasto más que un valor agregado

Hace aproximadamente un año, el día 15 de junio del año 2016, los medios de comunicación reportaban una terrible noticia, tres obreros que se encontraban trabajando en una obra de

construcción de un supermercado en la Colonia América de Tegucigalpa, murieron soterrados por un alud de tierra que se les vino encima, mientras que otro fue trasladado con lesiones a un centro hospitalario. Trece días antes de este suceso, en la misma ciudad otro obrero perdió la vida en el Boulevard Kuwaitt debido a las múltiples lesiones que sufrió por la caída de un muro en la construcción donde laboraba, sumándose a la lista de víctimas de accidentes laborales mortales, que por la falta de prevención y atención adecuada de los riesgos profesionales en las obras tienen que ser vulnerables ante los derrumbes, caídas de grandes alturas, lesiones por corriente eléctrica o por mal uso de herramientas, quemaduras y golpes en la cabeza.

Ante esta realidad y con la intención de evitar este tipo de situaciones lamentables, la constructora Gutiérrez y Asociados ha decidido orientar sus esfuerzos al cumplimiento de las medidas preventivas sobre higiene y seguridad. La empresa es consciente que, por medio de la capacitación de sus supervisores, el monitoreo constante de los trabajos y la elaboración de un programa de Salud Ocupacional es posible reducir la incidencia de accidentes; sin embargo, continúan enfrentando riesgos en el rubro y reportando al menos 2 accidentes por semana, los que, aunque son leves, afectan de diversas maneras a la empresa y al empleado que los sufre. Por lo que se preguntan: ¿Por que razón a pesar de contar con un programa de salud ocupacional y supervisión de las obras de construcción, así como de los trabajadores continúan ocurriendo accidentes de trabajo?

Para dar respuesta a esa interrogante resulta preciso llevar a cabo un diagnóstico sobre la manera cómo se está aplicando el programa de salud ocupacional de la empresa y si realmente existe un monitoreo a cerca del cumplimiento de las medidas preventiva de higiene y seguridad en las obras de construcción.

Preguntas de Investigación:

- ¿Cuál es la situación actual de la seguridad industrial en la constructora Gutiérrez y Asociados?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo más comunes en la empresa constructora Gutiérrez y Asociados y que relación tienen con el número de accidentes de trabajo ocurridos?
- ¿Se encuentran actualmente protegidos los trabajadores de la constructora Gutiérrez y Asociados ante los riesgos laborales?
- ¿Cumple la empresa constructora Gutiérrez y asociados con todas las obligaciones y requerimientos señalados en las normas laborales vigentes sobre salud ocupacional?
- ¿Cuáles son las causas y consecuencias que, para la constructora Gutiérrez y Asociados, representa el incumplimiento de la legislación sobre salud ocupacional?
- ¿De qué manera es posible contribuir a la prevención de los accidentes de trabajo en la empresa constructora y al cumplimiento de la legislación vigente relacionada con el tema?

1.4 OBJETIVOS

Objetivo general:

Proponer mecanismos que, contribuyan a la prevención de los accidentes de trabajo en la empresa constructora Gutiérrez y Asociados, respondan adecuadamente a las oportunidades de mejora de sus actuales procesos sobre la materia y contribuyan al cumplimiento de la legislación vigente.

Objetivos específicos:

- 1) Evaluar los procesos de cumplimiento de las normas de seguridad industrial aplicados por la empresa constructora Gutiérrez y Asociados; con el propósito de detectar sus fortalezas y oportunidades de mejora.
- 2) Determinar las causas de los accidentes de trabajo ocurridos en la constructora Gutiérrez y asociados, para definir con claridad la manera de contrarrestarlos oportunamente.
- 3) Identificar y recopilar las leyes vigentes que contienen disposiciones laborales sobre seguridad e higiene industrial, realizar un análisis de las mismas y extraer las disposiciones más relevantes aplicables en la empresa constructora.
- 4) Explicar las consecuencias que para la constructora Gutiérrez y asociados representa el incumplimiento de las leyes laborales sobre seguridad y salud ocupacional, partiendo del diagnóstico realizado y el correspondiente análisis jurídico.
- 5) Elaborar un manual que contenga las disposiciones laborales más relevantes sobre seguridad e higiene industrial, entre estas: los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, las infracciones, las sanciones y los procedimientos aplicables sobre el tema.

1.5 JUSTIFICACION

Por la naturaleza de las tareas que se realizan en el rubro de la construcción, los riesgos laborales son frecuentes y ponen en peligro la vida y la integridad de los trabajadores, quienes, generalmente se encuentran propensos a sufrir accidentes en sus centros de trabajo. Ante la ocurrencia de estos, las empresas enfrentan pérdidas humanas, económicas y posibles sanciones.

Esta situación no es ajena para la constructora Gutiérrez y Asociados, sin embargo, con el afán de disminuir el reporte de accidentes, se aseguran de cumplir la ley contando con un programa de salud ocupacional, monitoreos constantes y capacitaciones para los supervisores, sobre medidas de seguridad e higiene. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, continúan ocurriendo al menos dos (02) accidentes semanales, por lo cual es importante hacer una evaluación de sus procesos y determinar si en realidad se cumplen y son eficaces, basándonos en el conocimiento y cumplimiento que tengan de las leyes laborales vigentes sobre salud ocupacional, esto, con el fin de verificar si incluyen todas las disposiciones legales aplicables, y; proponer soluciones que de manera concreta garanticen el desarrollo de la actividad laboral en un ambiente seguro, libre de accidentes y enfermedades profesionales; así como para fortalecer la cultura de prevención en la empresa, ya que el análisis de su situación actual nos permitirá identificar sus debilidades sobre el tema, señalarles las consecuencias del incumplimiento para que, al conocerlas, tomen conciencia de la importancia de cumplirlas para prevenir los accidentes de trabajo. Lo anterior mediante el enriquecimiento de sus conocimientos sobre la legislación laboral aplicable.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

2.1.1. Salud Ocupacional en Honduras

Honduras es un país que, a pesar de contar con una diversidad de leyes que protegen al trabajador, no cuenta con una política nacional orientada a prevenir la incidencia de los accidentes laborales.

A partir del año 2011, se reactivó la Comisión Nacional de la Salud Ocupacional de los Trabajadores y las Trabajadoras de Honduras (CONASATH), misma que había permanecido inactiva desde el año 2008, con el propósito de tomar medidas para promover la salud ocupacional de los trabajos.

Sin embargo aún se le presta muy poca atención a la seguridad en el lugar de trabajo, por lo que, los accidentes y las enfermedades laborales van en aumento, provocando consecuencias tanto para el trabajador quien debe padecer el sufrimiento de las lesiones o los síntomas de las enfermedades, así como la pérdida de ingresos por incapacidad y costos médicos; como para la empresa que deben adquirir la responsabilidad del pago de indemnizaciones, disminución en la producción y hasta posibles consecuencias en la moral de los trabajadores.

2.1.2 Salud Ocupacional en la Industria de la Construcción

Existe un interés especial en el tema de salud ocupacional en el rubro de la construcción, debido a que por años esta ha sido la industria más peligrosa para trabajar, en atención a la alta

exposición a los riesgos profesionales como consecuencia del tipo de labores que se realizan y las instalaciones de trabajo temporales.

“Muchas organizaciones, como OSHA en Estados Unidos, donde se recibe un 29% de notificaciones relacionadas al tema de la construcción, promueven normas para obligar a la industria a proteger a sus trabajadores” (Asfahl, 2000, p. 1). De igual manera, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, ha clasificado los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados de la construcción, el daño que puede ocasionarles y las medidas de prevención necesarias, mismas que se describen a continuación.

Trabajos en alturas

Cuando los obreros realizan trabajo en alturas se encuentran en riesgo de sufrir caídas en las que se producen golpes con las consecuencias de esguinces, luxaciones, fracturas, heridas, contusiones, abrasiones e incluso la muerte. Para reducir el riesgo de caídas es recomendable que el obrero utilice equipo de protección personal, ya que otros medios pueden ser estorbosos, como ser arneses corporales, cabos acolladores atados a cuerdas salvavidas y plataformas; además de evitar utilizar equipo improvisado.

Proyección de fragmentos o partículas

Debido a que el uso de equipo como remachadoras de acero, esmeriles, herramientas eléctricas, herramientas para madera, boquillas para concreto entre otros puede producir chispas y partículas; el trabajador se encuentra expuesto a lesiones oculares las cuales se pueden prevenir por medio del uso de gafas y ropa protectora adecuada.

Exposición a temperaturas ambientales extremas

Gran parte del trabajo de construcción se lleva a cabo en exteriores o en lugares con poca ventilación por lo cual, la exposición a temperaturas extremas puede ocasionar cansancio, deshidratación, malestar e incluso alteraciones vasculares al trabajador. Se recomienda para evitar estos efectos, el uso de ropa protectora e ingerir suficientes líquidos.

Exposición a sustancias tóxicas, nocivas, cáusticas o corrosivas.

Por el tipo de material que se utiliza, en algunas ocasiones hay consecuencias como procesos alérgicos, toxicidad neurológica y respiratoria ocasionada por los químicos. Es de suma importancia que el trabajador lea las instrucciones antes de utilizar cualquier material y lo manipule de manera correcta, sin olvidar usar el equipo de protección.

Exposición al ruido

En la construcción a veces se producen niveles de ruido dañinos que aparte de afectar el oído ocasionando sordera precoz, somete a los trabajadores a estrés, lo que produce alteraciones del descanso, disminución de la capacidad de concentración, malestar y ansiedad. Se recomienda controlar el ruido disminuyéndolo desde su origen y utilizar el equipo de protección.

Sobresfuerzos producidos por el manejo manual de la carga, las posturas forzadas o movimientos repentinos

Al no utilizar las técnicas y posturas adecuadas para cargar o moverse dentro de la construcción el trabajador se expone a padecer lesiones musculares, tendinosas, articulares y circulatorias además de afectaciones en el túnel carpiano por lo cual es necesario manipular

cargas de manera correcta y cambiar de posición periódicamente. El artículo 394 del Código del Trabajo de Honduras, establece un límite de carga manual de 50 kilogramos de peso, con una tolerancia de hasta un 10% en casos especiales señalados por el reglamento. La movilización de pesos mayores debe hacerse por medios mecánicos.

Caídas, golpes, atrapamientos, contactos eléctricos o térmicos, cortes, pisadas sobre objetos

En el rubro de la construcción, el trabajador se expone a sufrir golpes, caídas, heridas, toques eléctricos y demás que pueden ocasionar contusiones, fracturas y esguinces, lesiones que se pueden evitar cumpliendo las normas básicas de seguridad.

2.1.3 Salud ocupacional en la industria de la construcción en Honduras

“Los trabajadores del rubro de la construcción de Honduras se encuentran expuestos a una gran cantidad de riesgos. Ello se refleja en el gran número de lesiones, accidentes, siniestralidad y discapacidad entre los trabajadores de la construcción a nivel nacional” (SALTRA, 2007, p. 3)

En Honduras esta situación se agrava debido a la carencia de una cultura de la prevención, los trabajadores desconocen sus derechos, no están capacitados para utilizar las herramientas de trabajo de manera adecuada, algunos, como los que desempeñan en las construcciones informales, no se encuentran inscritos bajo el régimen del Seguro Social, por lo que, deben presentarse a clínicas privadas u a hospitales públicos en caso de sufrir algún accidente y como desconocen el trámite a seguir en esos casos, no saben cómo exigir sus derechos. Para muchas empresas, la prevención se suele considerar un gasto innecesario, de ahí que el descuido de las actividades de prevención aumente los riesgos profesionales.

Aunque el país cuenta con suficiente legislación sobre el tema, la mayoría de estas leyes se desconocen y la institucionalidad aún es débil para hacerlas cumplir. Leyes como: la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el Código de Salud, la Ley del Seguro Social, la Ley de Minería, el Reglamento General de Salud Ambiental, el Reglamento General de Medidas Preventivas y Enfermedades Profesionales, la ley de inspección laboral y el convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción de la OIT al cual el país está suscrito, instauran y reglamentan los derechos de los trabajadores, las obligaciones de los patronos y el procedimiento a seguir en caso de que ocurra un riesgo profesional o accidente de trabajo.

Sin embargo, muchas de estas leyes son demasiado antiguas y el transcurso de los años las ha convertido en obsoletas, especialmente en cuanto se refiere a las multas y sanciones. En el presente año 2017 han existido avances en tal sentido, con la puesta en vigencia de la ley de inspección del trabajo, la cual, establece un estricto control del cumplimiento de las leyes laborales, realizado a través de la creación de un registro de patronos, la práctica de inspecciones frecuentes por parte de la Secretaría del Trabajo y el endurecimiento de las sanciones y de las multas. Es precisamente por esas razones que las empresas del rubro de la construcción como Gutiérrez y Asociados han comenzado a revisar sus actuales procesos y a invertir más en higiene y seguridad industrial.

2.2. TEORÍA DE SUSTENTO

2.2.1 Análisis de las metodologías

El presente estudio se centra en evaluar los actuales programas y procesos de seguridad industrial

de la empresa constructora Gutiérrez y Asociados, para determinar si son eficaces y eficientes, si se encuentran enmarcados en la normativa laboral vigente en Honduras y, según los resultados obtenidos, proponer, en su caso, mecanismos que contribuyan al cumplimiento de las leyes y a la protección del trabajador, neutralizando de esa manera los riesgos profesionales existentes.

Es decir que se precisa entrelazar la evaluación de dichos procesos con el análisis legal correspondiente. Es por esa razón que resulta imprescindible, identificar las leyes laborales aplicables, recopilarlas, analizarlas, sintetizarlas y contrastarlas con los resultados obtenidos, a fin de identificar aquellos aspectos legales que la empresa debe tomar muy en cuenta para prevenir los accidentes y evitar a su vez sanciones, multas o suspensiones de obras. En tal sentido, es importante resaltar que el derecho laboral es muy amplio, no existen en Honduras leyes o reglamentos que se apliquen exclusivamente en la rama de la construcción, por lo que el hecho de extraer de las leyes los aspectos relacionados con este tema es complejo incluso para el investigador que tiene formación legal, por esa razón resulta valioso para el empresario de la construcción la asesoría legal respecto al tema o que se le pongan al alcance las disposiciones legales específicas relacionadas con el tema.

Este tipo de estudios de evaluación de procesos, generalmente son utilizados en las empresas para garantizar la calidad, pero es posible aplicarlas en materia de seguridad industrial para garantizar la protección del trabajador.

Teniendo en cuenta las características o el tipo de industria, donde es preciso que la supervisión y control del cumplimiento de las normas de seguridad sea constante y no esporádica, pues los factores de riesgo también lo son, vale la pena invertir en esa área, tomando en cuenta que las sanciones por el incumplimiento de dichas normas son severas. Es decir que, al llevar a cabo una constante evaluación de los procesos, las empresas se aseguran de finalizar una obra sin

accidentes de trabajo y sin sanciones o procedimientos legales y a fin de cuentas, esto significa un valor agregado.

Pero sabemos que para lograrlo es necesario que la empresa tenga perfecto conocimiento de la regulación legal existente, sino será imposible que pueda cumplir con ésta.

Hena Robledo (2013) afirma que: “La seguridad y salud en el trabajo es eminentemente preventiva, a través de actividades de promoción, educación, prevención y control de los factores de riesgo ambiental con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales” (p. 117).(Hena Robledo, 2013)

Mediante metodologías como: la Metodología Jurídica (análisis de las leyes) y la de Evaluación de Procesos se pretende realizar un análisis de las normas laborales aplicables y un diagnóstico de los procesos utilizados por dicha empresa para cumplirlas, para proponer soluciones a la problemática detectada.

Fix-Zamudio (2009) señala que: “A la metodología jurídica se le define como la ciencia que estudia los métodos y técnicas utilizados para conocer, elaborar, aplicar y enseñar el derecho” (p.23).

El proceso de recopilación y análisis de las normas jurídicas que se relacionan con un supuesto de hecho concreto o tema en específico se auxilia de una *metodología jurídica mixta o lo que también se conoce como proceso cualitativo de investigación*, que combina tanto la recopilación y análisis de las leyes (investigación jurídica dogmática), luego se realiza a la verificación del cumplimiento de estas por parte de la empresa y de la Secretaría del Trabajo como órgano competente para velar por su cumplimiento (investigación jurídica empírica o de evaluación de procesos) y finalmente conforme a esos resultados, se procede a la elaboración de un manual que incluya las normas laborales más relevantes sobre la materia, que resulte accesible y de fácil

comprensión para los miembros de la empresa constructora Gutiérrez y Asociados.

Y en vista que las leyes laborales son de orden público, incluso es factible aplicar dicho manual en otras empresas dedicadas al mismo rubro y que presenten las mismas características de la empresa en mención.

“La metodología jurídica es una rama específica de la metodología que, estudia los métodos y técnicas que se utilizan en el Derecho. El método es el plan que se lleva a cabo para llegar a una conclusión o finalidad” (García Fernández, 2011, p. 11). (Garcia Fernandez, 2011)

Por tratarse de un proceso cualitativo de investigación, este no es lineal, de tal manera que a medida que se analizan tanto las leyes aplicables sobre seguridad e higiene industrial como la situación actual de la empresa constructora Gutiérrez y asociados, se profundiza también sobre la problemática objeto del estudio. Y como ya es conocido, del conocimiento exacto de la problemática surgen las soluciones aplicables.

La temática se aborda al inicio de manera general, es decir que describe la situación actual de la industria de la construcción en Honduras sobre accidentes de trabajo, así como la situación de las leyes aplicables en tal sentido, a dicho rubro. Pero a medida que se avanza o se profundiza en la investigación y el análisis de las leyes, es como se detectan las oportunidades de mejora de la empresa constructora Gutiérrez y Asociados y se identifican y recopilan las normas laborales aplicables para resolver la problemática detectada. En tal sentido, es oportuno mencionar que el derecho laboral es sumamente tuitivo o protector del trabajador, por esa razón es que establece claramente la manera de prevenir los accidentes de trabajo o de proceder una vez que ha ocurrido. Una de las maneras para solucionar los problemas detectados sobre la materia consiste precisamente en el cumplimiento del derecho laboral vigente. Por ahora, esa aplicación de las leyes se orienta en el caso concreto de la constructora Gutiérrez, tomando en consideración los

resultados de la evaluación realizada en sus procesos. Para realizar dicho diagnóstico se utilizó la metodología de evaluación de procesos. “La evaluación de procesos es una valoración que brinda un lineamiento respecto a la implementación de métodos utilizados para llevar a cabo una tarea” (Guerra López, 2007).

Esta es una de las metodologías de mayor utilidad para fortalecer y mejorar la implementación de programas y se sugiere que dicha evaluación se realice a partir del tercer año de operación de los programas.

2.2.2 Antecedentes de metodologías previas

Proporcionar seguridad a los trabajadores en la industria de la construcción depende de la aplicación de procesos y para la elaboración de estos generalmente se debe partir de cero. Lo cierto es que no existe en tal sentido una metodología que de manera certera indique como finalizar una obra de construcción sin que se presente algún percance o accidente de trabajo, simplemente existen interpretaciones particulares sobre determinada manera de ver las cosas y la elaboración de propuestas. En muchos casos, depende del sentido común y de aplicar la lógica para comprender que el cumplimiento de las normas de seguridad y una supervisión constante podrían contribuir a obtener la seguridad que tanto se anhela.

En este campo, cualquier metodología podría ser exitosa siempre que se fundamente claramente en la ley y se adecúe a las características particulares de la obra en donde se aplique.

Lo único cierto es que cuando se busca determinar si los procesos desarrollados en una empresa están dando los resultados esperados, la metodología aplicable tiene necesariamente que desenvolverse en cuatro etapas: Conocimiento, interpretación, análisis y diseño.

2.2.3 Análisis crítico de las metodologías a emplear

La aplicación de una metodología de evaluación de procesos tiene como propósito recopilar información que contribuya a la mejora de la gestión operativa de los programas. De todos los tipos de evaluaciones esta es una de las de mayor utilidad para fortalecer y mejorar la implementación de los programas.

La evaluación de los procesos consiste en analizar mediante trabajo de campo si un determinado programa está llevando a cabo sus procesos operativos de manera eficaz y eficiente y si contribuye al mejoramiento de la gestión. En este sentido, por medio de la evaluación de los procesos se detectan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del marco normativo, estructura y funcionamiento de los programas, aportando elementos para determinar estrategias que incrementen la efectividad, operativa y enriquezcan el diseño de los programas.

De acuerdo con lo anterior, es importante conocer perfectamente el actual funcionamiento de los programas de la Empresa Constructora Gutiérrez, para determinar de esa manera si se debe continuar con los mismos o si es necesario hacer algunos cambios. Es por eso que la evaluación de procesos se debe llevar a cabo por expertos en la materia o por personal de la empresa que tenga amplio conocimiento del asunto. Pero cuando se trata de seguridad industrial, siempre debe ir de la mano con la asesoría legal o el análisis de las leyes laborales vigentes para que además de prevenir accidentes, se logren prevenir las sanciones y se asegure la finalización de la obra, es ahí cuando será necesario aplicar la metodología jurídica, mediante la aplicación del derecho laboral. En consecuencia, algunos inconvenientes para el desarrollo de estas metodologías se desglosan a continuación:

Falta de apertura de la empresa constructora para proporcionar información sobre accidentes de trabajo

Cuando la evaluación de los procesos se realiza por la misma empresa, el conocimiento o acceso a la información no representa un problema, ya que es necesario para el mejoramiento de la seguridad industrial de la empresa constructora. Sin embargo, debido a que, con las últimas reformas a la ley, el incumplimiento de las leyes laborales podría significar para la empresa incurrir en infracciones que ameriten inspección, sanción, multa severa y hasta suspensión de la obra por parte de la Secretaría del Trabajo, las empresas actualmente suelen ser muy reservadas en cuanto a proporcionar información detallada sobre sus procesos al investigador académico. Para el caso no es posible tener acceso a toda la documentación de la empresa, ni realizar una investigación de campo detallada que incluya la inspección de una obra o la entrevista de los obreros. Por lo que, el conocimiento básicamente se obtiene a través de la entrevista a quienes tienen un nivel jerárquico alto dentro de la organización y éstos deciden también qué tipo de documentación proporcionar al investigador. Y lo cierto es que, al actuar de esa manera, los empresarios de la construcción se encuentran en su derecho, pues la ley claramente establece que el único Ente encargado de llevar a cabo inspecciones en los centros de trabajo es la secretaria del Trabajo, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo; el Ministerio Público y la Policía también lo pueden hacer cuando se trate de una investigación por un posible delito, en su caso. Asimismo, señala las precauciones que dichas autoridades deben tomar para no divulgar a particulares la información confidencial de la empresa.

Sin embargo, el presente trabajo contiene información proporcionada por la empresa constructora Gutiérrez y asociados, que, si bien no es precisa, debido a lo señalado

anteriormente, contribuye a obtener un panorama claro sobre su situación actual en cuanto a riesgos profesionales y a la manera en que los mismos son neutralizados, sus fortalezas y oportunidades de mejora. Para el caso, dicha empresa, según se ha logrado verificar, ejerce supervisión constante, no obstante, incumple con una serie de disposiciones laborales, entre estas: no existe una comisión de higiene y seguridad industrial, no cuenta con un reglamento de normas de higiene y seguridad industrial, aunque lleva un registro de accidentes de trabajo y le proporciona atención médica oportuna a la víctima, no reporta el accidente a la autoridad la

La naturaleza del trabajo realizado en la industria de la construcción

Otro inconveniente se encuentra relacionado con el tipo y la duración del trabajo realizado en la industria de la construcción, pues se trata de obras con un plazo preestablecido, es por eso que, los programas de seguridad industrial deben adaptarse a las condiciones en que se ejecute la obra, su tipo, duración, número y tipo de empleados, maquinaria, equipo, etc. Por esa razón es que la inspección y supervisión constante de la obra constituye uno de los medios imprescindibles de la seguridad industrial.

No obstante, se dificulta la evaluación de los procesos aplicados por la empresa en diferentes obras, en vista que no todos los proyectos realizados por la empresa y las circunstancias que los rodean son idénticos; y al diferir, los programas de seguridad industrial se deben adaptar a las circunstancias particulares de cada proyecto, esto dificulta también su diagnóstico para determinar si en realidad es eficaz o no, o si dada su eficacia en una determinada obra podrá aplicarse en el futuro en una obra distinta. Por esa razón es que en la industria de la construcción la evaluación de los procesos se debe realizar de manera permanente y los factores de riesgo

detectados, se deben corregir de inmediato, en atención a que la vida humana es el recurso más valioso con que cuenta la empresa.

Dispersa y desfasada existencia de leyes laborales

Algunos inconvenientes en el uso de la metodología de aplicación del derecho mediante una investigación jurídica se encuentran referidos a la dispersión y pluralidad de leyes existentes, su desfase, provocado por el transcurso de los años y por los consecuentes cambios en la economía nacional y en las tecnologías, todo lo cual las vuelve obsoletas; así como a la falta de un registro o banco de datos confiable en las diferentes instituciones que, nos proporcione información precisa sobre la realidad.

A lo anterior, debemos agregar la falta de beligerancia de la Secretaría del Trabajo en cuanto a su deber de practicar inspecciones periódicas en las obras de construcción y velar porque las Empresas cumplan con las normas de higiene y seguridad, lo anterior ya sea por falta de recursos o por falta de voluntad.

La investigación se limita únicamente al análisis y recopilación de la normativa legal existente o derecho positivo vigente sobre el tema, porque la creación, reforma y derogación de dichas leyes es facultad del Congreso Nacional y cuando se trata de reglamentos, de la Secretaría o Institución Pública correspondiente.

2.3. CONCEPTUALIZACION

Para comprender de mejor manera el tema de salud ocupacional, es muy importante conocer los términos que se relacionan con el mismo esta actividad y su relación con las leyes.

La salud ocupacional, está directamente relacionada con dos términos: Seguridad industrial e higiene laboral.

Según Henao (2013): “La seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas, destinadas a proteger la vida, salud e integridad física de las personas y a conservar los equipos e instalaciones en las mejores condiciones de productividad” (p. 5).

Por otra parte, la AIHA (2013) define la higiene laboral como:

La ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad. (p.7)

Llevados a la práctica, ambos conceptos se orientan a la disminución de riesgos laborales y a la prevención de accidentes de trabajo, los cuales según el código del trabajo de Honduras se definen, respectivamente, como los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de labores que ejecutan por cuenta ajena y todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o pasajera.

Con esta misma intención, el reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales exige la creación de un Programa de Seguridad y Salud ocupacional en el trabajo, que consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de higiene y seguridad ocupacional, medicina del trabajo y medicina preventiva, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debe ser desarrollado en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Un Programa de Seguridad y Salud aplicado de la manera adecuada, protege a los trabajadores y reduce el riesgo de sufrir enfermedades profesionales.

Las enfermedades profesionales se definen según el código de trabajo de Honduras como un estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos y lesiones que para la OMS se refieren a alteraciones del equilibrio biopsicosocial.

La Ley de inspección del trabajo define la higiene industrial como una rama de la salud ocupacional que se ocupa de prevenir las enfermedades profesionales mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos de trabajo que puedan poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores.

En cuanto a la seguridad industrial, establece que como disciplina se ocupa de la gestión y el manejo de los riesgos inherentes a las operaciones y procedimientos en la industria.

Las empresas deben, de manera frecuente, revisar sus procesos de seguridad para identificar oportunidades de mejora y establecer modalidades de organización preventiva en la empresa.

Las modalidades de organización preventiva son modos de organización preventiva implantados en la empresa de entre los establecidos en las leyes laborales. Una empresa puede tener más de un modo de organización preventiva. Para el caso, el reglamento sobre medidas preventivas de accidentes de trabajo de Honduras establece la obligación del empleador, de crear la comisión de higiene y seguridad, establece también el procedimiento a seguir para crearla y como estará integrada. Señala además la obligación de elaborar un reglamento de seguridad para la prevención de accidentes de trabajo.

2.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Para el análisis jurídico de los procesos de seguridad de la Constructora Gutiérrez y Asociados es necesario utilizar como recursos la regulación laboral vigente en materia de prevención de accidentes de trabajo en la industria de la construcción, que incluye: la Constitución de la

Republica, las leyes ordinarias creadas por el Congreso Nacional, entre estas el Código del Trabajo y la ley de inspección del trabajo, así como los reglamentos emitidos por la Secretaria del Trabajo y demás instituciones competentes.

Asimismo, se han llevado a cabo varias entrevistas sobre el tema en la Secretaría del Trabajo, para tener una perspectiva general sobre la temática, siendo necesaria la utilización de cuestionarios de trabajo y la revisión de los registros del ente gubernamental, especialmente en el departamento de previsión social, con el propósito de determinar los procesos y controles implementados por el gobierno para regular lo relativo a los accidentes de trabajo, su prevención y sanción.

De igual manera se ha trabajado en la compañía constructora Gutiérrez y Asociados, mediante la aplicación de las técnicas que integran la metodología de evaluación de procesos, es decir, a través de la entrevista y la observación, porque se han utilizado varios cuestionarios y la revisión de la documentación relacionada con los procesos de higiene y seguridad implementados en los centros de trabajo u obras de construcción de la empresa.

En el presente estudio, por tratarse de un proceso cualitativo de investigación, la entrevista y los cuestionarios son instrumentos importantes para la recolección de la información relevante, acompañados de la necesaria observación y análisis de registros, documentos y procesos, con la finalidad de evaluar la situación de la empresa desde un punto de vista legal y proponer mecanismos que contribuyan no solo al cumplimiento de la ley, sino a la solución de los problemas detectados.

2.5. MARCO LEGAL

Disposiciones legales vigentes sobre higiene y seguridad en el rubro de la Construcción

Para determinar si una empresa se encuentra cumpliendo con las normas de higiene y seguridad industrial, se precisan dos tipos de análisis: El de la regulación legal existente en tal sentido y el de los procesos aplicados por la empresa, para contrastarlos con lo establecido en la ley y llegar a conclusiones útiles. Es decir que, no es posible establecer si la empresa cumple con lo establecido en la ley, si previamente no se analiza ésta última. Es por eso que en el presente estudio el marco legal es de suma importancia, pues constituye el fundamento o el punto de partida para determinar la situación actual, así como las consecuencias que derivan del incumplimiento de dicha normativa. De ahí la abundancia de aspectos legales, porque limitarse a analizar la empresa, sin recurrir a lo establecido en la ley, sería infructuoso, ya que no podríamos establecer si los procesos aplicados por la empresa se encuentran o no enmarcados en la ley.

En materia de Derecho del Trabajo, Honduras cuenta con una variada gama de normas laborales simultáneamente vigentes: norma general, norma ordinaria, norma convencional, reglamentos, etcétera; y, en cuanto al tema de la higiene y seguridad en la industria de la construcción cuenta con alrededor de ocho leyes y reglamentos que contribuyen a regular este campo en el país, de las cuales, con frecuencia, debemos concretar la norma o normas aplicables a un caso en particular. Entonces, es cuando aplicamos la jerarquía de las normas, pero siempre acompañada de los principios de *norma mínima* y *norma más favorable*, típicos y específicos del derecho laboral.

El Código del Trabajo de Honduras, en sus artículos 402, 403, 405 y 407, define como riesgos profesionales los accidentes o enfermedades a los que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena, así como toda lesión, enfermedad o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata e indudable de un accidente de trabajo. También define como accidente de trabajo todo suceso imprevisto y

repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

El Código señala, además, que los riesgos pueden producir:

- 1) La muerte.
- 2) Incapacidad total permanente, es decir que, inhabilita de un modo absoluto y definitivo al trabajador. En este caso, la indemnización consistirá, según el Código del Trabajo, en una cantidad igual al importe de seiscientos veinte (620) días de salario.
- 3) Incapacidad parcial permanente, que consiste en la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo (se da en porcentajes). En este caso la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades y según lo establecido en los artículos 426 y 427 del Código del Trabajo.
- 4) Incapacidad temporal, que impide al trabajador dedicarse a sus labores habituales durante un periodo limitado de tiempo que no exceda de un año, siempre que al terminar su curación quede apto para el trabajo (se da en días). Se aplicará lo contemplado en el artículo 428 del Código del Trabajo, es decir que la indemnización consistirá en el pago de 75% del salario que deje de percibir mientras exista la imposibilidad de trabajar. A los tres meses de incapacidad, el patrono podrá pedir que se declare su incapacidad permanente.

Principios ordenadores del derecho laboral en la industria de la construcción

El orden jurídico vigente, se ha de enriquecer con los principios ordenadores, que, en su aplicación práctica, orientan y matizan esta relación jerárquica de las normas laborales, que no se

aplica rígidamente. Entre estos, se encuentran los principios de “norma mínima” y de “norma más favorable”.

El principio de norma mínima significa que toda norma laboral, de acuerdo con su rango formal, antes establecido, actúa como condicionante mínimo del contenido de la norma subordinada o de inferior rango.

Dadas las peculiaridades del Derecho del Trabajo, los principios generales aplicables que deben presidir también en el ordenamiento laboral, son: El principio protector o “pro-operario”; el de compensación y absorción, según el cual, se mantienen las condiciones más ventajosas contenidas en la norma anterior, en lo que estas excedan de la nueva regulación, y en lo que no excedan, son absorbidas y compensadas por las contenidas en la norma nueva y última; el principio de irrenunciabilidad. Y, por último, y no menos importante, es necesario tener en cuenta *el criterio de la realidad social del tiempo en que se aplique la norma*, este es un criterio interpretativo, al que debe acudirse por el jurista, en su afán de buscar el sentido y finalidad de la norma [...]. (Fernández Marcos, 1991). (Fernández Marcos, 1991)

Luego de definir la jerarquía y los principios aplicables al Derecho del Trabajo, corresponde describir las normas laborales más relevantes aplicables al tema de la seguridad e higiene ocupacional en la industria de la construcción en Honduras. En tal caso, se realiza un análisis de las leyes y reglamentos que instauran y reglamentan los derechos de los trabajadores hondureños a una adecuada salud ocupacional, entre estos: La Constitución de la República, el Código del Trabajo, el Código de Salud, la Ley del Seguro Social, la Ley Marco del Sistema de Protección Social, el Reglamento General de Medidas Preventivas y Enfermedades profesionales y la Ley General de Inspección del Trabajo.

Derechos que la ley garantiza a los trabajadores de la industria de la construcción

La Constitución de la República de Honduras contempla de manera extensa en el Capítulo V, lo relativo al trabajo como derecho de toda persona. Establece la libertad de escoger su ocupación y de renunciar a ella. También señala el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Enuncia, además, que las leyes que deben regir las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Con relación a la seguridad y la salud de los trabajadores en sus centros de trabajo, la Constitución establece en el numeral 6 del artículo 128, la obligación de los patronos de adoptar las medidas de seguridad necesarias para prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores.

El artículo 132 CR, contempla que la ley regulará el contrato de aquellos trabajadores que se desempeñen dentro de modalidades particulares y menciona entre estos los de la agricultura, ganadería, silvicultura, transporte terrestre, aéreo, ferrocarrilero, marítimo, de actividades petroleras y mineras, y de los empleados de comercio. Vemos que a pesar de las particularidades que caracterizan el desempeño de la labor de los trabajadores de la industria de la construcción, no se incluyen dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales contemplados en el Título III del Código del Trabajo y deberían estar regulados de esa manera porque recordemos que no existe una ley o un reglamento exclusivo para la industria de la construcción.

Otro de los derechos regulados por la Constitución es el que consiste en la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores, el cual, será promovido por el Estado. Esta labor es realizada actualmente por instituciones como la Secretaria del Trabajo y Instituto Nacional de

Formación Profesional (INFOP).

También se refiere a la seguridad social en el Capítulo VI, señalando que toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. El Instituto Hondureño de Seguridad Social es el ente encargado de prestar y administrar los servicios de seguridad social que cubren los accidentes de trabajo entre otros.

En el Título V del Código del Trabajo se encuentra lo relacionado con la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo. Dentro de los derechos, señala lo que también constituye una obligación para los patronos y consiste en la creación en la empresa de un reglamento especial de higiene y seguridad que contenga disposiciones sobre la protección e higiene personal de los trabajadores, prevención de accidentes y enfermedades profesionales y normas especiales de acuerdo al rubro de la empresa, entre otras.

El código también contempla definiciones de términos importantes para proteger al trabajador, entre estos: el de riesgo profesional, accidente de trabajo, incapacidad, entre otros.

Señala, además, cuáles serán los derechos del trabajador que sufra un riesgo profesional y sobreviva al mismo, estableciendo como tales:

- 1) El de asistencia médica y quirúrgica;
- 2) Administración de medicamentos y material de curación;
- 3) La indemnización fijada en el mismo código;
- 4) Los gastos de traslado y hospitalización de la víctima, hospedaje alimentación.

En caso de muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- 1) Un mes completo de salario para gastos funerales.
- 2) El pago de la cantidad equivalente a seiscientos veinte (620) días de salarios, a favor de

las personas que dependieron económicamente del difunto, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, ni los gastos que se hayan hecho en curación y asistencia médica.

El trámite legal administrativo por accidente de trabajo y enfermedad profesional se realiza ante la Unidad de Evaluación de Riesgos Profesionales de la Secretaría del Trabajo y para ello la víctima o su causahabiente deberá presentarse ante dichas oficinas y entregar la documentación requerida como primer paso.

Otros derechos contemplados en el Código del Trabajo y que se refieren a la protección del trabajador ante los riesgos profesionales son:

- 1) Derecho a que las indemnizaciones le sean pagadas de manera íntegra y sin deducciones.

Al respecto, el artículo 452 del Código del Trabajo establece que las indemnizaciones no podrán cederse, compensarse, ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo por concepto de pensiones alimenticias.

- 2) También señala que la existencia de un estado anterior, entre estos; taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc., no es causa para disminuir la indemnización.
- 3) Derecho a que el patrono le reconozcan los gastos de traslado, permanencia y pérdida de tiempo, cuando la víctima tenga que acudir a los Tribunales del Trabajo, por llamamiento de éstos.
- 4) Derecho a que la autoridad del trabajo le conceda una pensión provisional dentro de las indemnizaciones, con vista de la prueba recibida y del mérito de los autos, sin perjuicio de la restitución por parte del interesado si el demandado obtiene sentencia absolutoria.

El Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo, es la norma que de

manera especial y extensa regula todo lo relacionado con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los centros de trabajo. Estableciendo para ello, las condiciones de seguridad y salud en que deben desarrollarse las labores en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones que se dicten para cada actividad en particular.

En tal sentido, es importante señalar que, en el caso específico de la industria de la construcción, aun no se ha creado una ley o un reglamento especial que contemple todo lo relacionado con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionadas con este rubro, a pesar de la necesidad que existe debido al auge de esta industria y la falta de organización de los obreros de la construcción. Por lo que, se deben aplicar las disposiciones legales existentes que más se ajusten a dicha actividad y que más favorezcan al trabajador.

El reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo establece, desarrolla y provee los mecanismos legales y administrativos para la prevención de los accidentes de trabajo. Dicho reglamento también señala los derechos de los trabajadores en cuanto a seguridad y salud ocupacional, estableciendo entre los más relevantes los siguientes:

- Establecer condiciones de seguridad y salud para el desarrollo de las labores en los centros de trabajo y la normatización de las actividades en materia de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Que los empleadores les garanticen seguridad y salud en todas las actividades relacionadas con la empresa.
- Derecho a que el empleador afilie a sus trabajadores ante el Instituto Hondureño de Seguridad Social, pudiendo ampliar la prestación de estos servicios por medio de instituciones privadas.
- Que se les suministre de manera gratuita el equipo de protección personal necesario.

- Derecho a que se les difunda de manera rápida y accesible los instructivos y las medidas de protección que se emitan y se adopten sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a ser capacitados sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos y las medidas de control y prevención de accidentes de trabajo. Proveerles para tal fin las facilidades y ayuda necesarias.

Otra de las leyes que se refiere a la salud ocupacional es el Reglamento General de Salud Ambiental, el cual especifica que se deben tomar en consideración los tratados y convenios internacionales en materia de seguridad y salud ocupacional, que deben cumplirse las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y otras leyes de Previsión Social, y que deben dictarse normas técnicas para el control y prevención de enfermedades ocupacionales de origen etiológico y patológico. Igualmente, manda incluir normas y disposiciones que controlen y, en casos extremos, supriman factores de peligro, molestia o insalubridad de las industrias y otros establecimientos grandes (minas, fabricas, proyectos de construcción, industria de uso público y privado, otros lugares de trabajo). Asimismo, indica que se deben tomar todas las medidas necesarias para el control y manejo de sustancias tóxicas y las normas de protección del ambiente.

Obligaciones de los trabajadores

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran contempladas en el artículo 10 del Reglamento General de medidas preventivas de accidentes de trabajo, en síntesis, se refieren al comportamiento del trabajador en el centro de trabajo, que se oriente al cumplimiento de las

disposiciones contempladas en la ley, reglamentos, manuales e instructivos, así como las medidas de seguridad e higiene establecidas para prevenir accidentes de trabajo. Utilizar correctamente el equipo y maquinaria, participar en las comisiones de mixtas de higiene y seguridad, informar de la existencia de factores de riesgo, abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas o drogas prohibidas, prestar auxilio a sus compañeros de trabajo ante cualquier siniestro o riesgo inminente, cuidar y utilizar el equipo de protección personal y colectivo, asistir a los cursos y seminarios que se organicen de común acuerdo con el empleador, las instituciones gubernamentales y las comisiones de higiene y seguridad, someterse a reconocimiento médico como requisito para el ingreso al trabajo y en cualquier momento según lo requiera el empleador o de la Secretaría del Trabajo.

El Código de Salud indica que todo trabajador se debe realizar un examen médico pre-ocupacional y que si realiza actividades que consisten en la manipulación de alimentos, está obligado a someterse a exámenes médicos periódicos.

Obligaciones de los patronos en materia de seguridad e higiene industrial

La Constitución de la República, el Código del Trabajo y el Reglamento sobre medidas preventivas de accidentes de trabajo, son las leyes que contemplan de manera extensa las obligaciones de los patronos frente a los riesgos profesionales y para garantizar la seguridad e higiene industrial de los centros de trabajo. En tal sentido la Constitución de la República establece en su artículo 128, numeral 6, la obligación de los patronos de cumplir y hacer que se cumplan en sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas; asimismo, establece en el numeral 12 de dicho artículo la

obligación de los patronos de indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con la ley. Con respecto a esto último establece en su artículo 143 que el Estado, los patronos y los trabajadores estarán obligados a contribuir al financiamiento, mejoramiento y expansión del Seguro Social.

El Código del Trabajo establece entre otros aspectos, que: todo patrono o empresa está obligada a implantar la prevención de riesgos laborales, para lo cual deberá suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores. También ordena cumplir y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, a través del Reglamento general Medidas Preventivas de accidentes de trabajos y enfermedades profesionales.

El código del trabajo en los artículos 391, 392, 394, 395, 397, 398, 399, 401 y 441, establece entre otras las siguientes obligaciones de los patronos:

- En los establecimientos industriales y comerciales, tomarán medidas para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores, como: prohibir la introducción, venta y uso de drogas, habilitar lugares especiales para dormir o comer, limitar a cincuenta kilogramos el peso que carguen los trabajadores, con una tolerancia de hasta 10%, en casos especiales señalados por el reglamento, la movilización de pesos mayores debe hacerse por medios mecánicos.
- Elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, someterlo a la revisión y aprobación de la Inspección General del Trabajo dentro de los tres meses siguientes a la iniciación de labores y fijarlo en dos lugares visibles del local de trabajo, si se cuenta con más de diez trabajadores. Lo relacionado con la aprobación y aplicación del reglamento especial de higiene y seguridad se encuentra contemplado en el Capítulo VII, artículo 36

del reglamento general de medidas preventivas de accidente de trabajo, el cual, agrega que deberán elaborar dicho reglamento las empresas que cuenten con diez o más trabajadores y presenten factores de riesgo no contemplados en dicho reglamento.

- Si se cuenta con diez o más trabajadores, deberá establecer una comisión de seguridad, compuesta por igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, para investigar las causas de los riesgos profesionales, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan. La Secretaría del Trabajo deberá coadyuvar en tal fin, poniendo en vigencia cada año, por vía de reglamento un catálogo de mecanismos y medidas destinadas a impedir los riesgos profesionales. El reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo regula ampliamente en el Capítulo VI, artículos 11 al 35 la conformación, integración y funciones de las comisiones mixtas de higiene y seguridad.
- El patrono deberá reparar los riesgos profesionales ocurridos a sus trabajadores, en los términos del artículo 403 y 404 del Código del Trabajo.
- Readmitir al trabajador que haya dejado de desempeñarse por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que esté capacitado y no haya recibido indemnización por incapacidad total permanente. Si el trabajador no puede desempeñarse en su trabajo primitivo, será ubicado en uno distinto que pueda realizar.
- Responder por la vía penal cuando proceda, y ante la existencia de delito culposo. En caso de haberse resuelto el asunto por la vía laboral y haya cumplido el patrono con la indemnización, no es preciso agotar la vía penal, pues finalmente en estos casos se extingue la responsabilidad penal si las partes llegan a un arreglo conciliatorio y este se cumple. Generalmente se acude a la vía penal cuando no es posible resolver el asunto en

el derecho laboral, siempre que concurren los elementos de un tipo penal o delito culposo y se cuente con autorización de la víctima en caso de que esta haya sobrevivido al accidente.

- Ante un riesgo profesional realizado, proporcionar inmediatamente los medicamentos y materiales para curación y asistencia médica que sean necesarios.
- Proceder a la indemnización del trabajador que haya sido víctima de un riesgo realizado, de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo, la Ley de Inspección Laboral y el Reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo.
- Dar aviso de los accidentes de los accidentes ocurridos a la Dirección General de Inspección del Trabajo dentro de las primeras 24 horas y proporcionar en los tres días siguientes los datos del trabajador y los elementos que contribuyan a fijar la causa del accidente.
- En caso de defunción inmediata, el patrono dará parte a las autoridades, tan pronto tenga conocimiento. De ser necesario, se practicará autopsia para determinar la causa y manera de la muerte, siempre que se autorice y practique por autoridad competente.

El Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo, destaca como obligaciones de los patronos:

- Informar de manera oportuna y conveniente a los trabajadores, las circunstancias y factores que signifique riesgo en sus labores, así como las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.
- Implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo para prevenir los riesgos profesionales. El reglamento establece los componentes que debe contemplar dicho

programa.

- Cumplir con las condiciones generales de los centros de trabajo establecidas en el Capítulo X del Reglamento, que se refiere a la seguridad estructural de los edificios y de sus pisos, superficie y cubicación, suelos, techos y paredes, pasillos, gradas, escaleras, plataformas, aberturas en los pisos, etc. Para prevenir accidentes de trabajo.
- Cumplir con los requerimientos exigidos por el reglamento en cuanto a la vivienda y dormitorios que se les proporcione a los trabajadores, así como en cuanto a los aparatos, maquinas, herramientas, maquinas portátiles, herramientas manuales, electricidad, baja tensión, electricidad estática, alta tensión, aparatos a presión, recipientes conteniendo gases a presión, aire comprimido, frio industrial, aparatos de izar, aparejos, grúas y transportadores, trabajos en alturas, manipulación manual de carga.
- Acatar las medidas establecidas en el Reglamento para la prevención de incendios tanto en los locales como en el transporte de materiales inflamables, técnicas de extinción, evacuación y primeros auxilios.
- Cumplir con las disposiciones básicas sobre señalización en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo.
- Utilizar e instruir y entrenar a los trabajadores para la utilización de los medios de protección personal cuando no sea posible la utilización de medios de protección colectiva.
- Cumplir con las medidas establecidas en el reglamento para la protección de cráneo, cara, ojos, auditiva, de las vías respiratorias, miembros inferiores y superiores, tronco, utilización de cinturones.
- Permitir la realización de actividades de soldadura por trabajadores calificados para ello,

y cumplir con las medidas de seguridad establecidas.

- Cumplir con las medidas señaladas para la correcta iluminación de los centros de trabajo y las que regulan los ruidos y vibraciones, productos químicos de uso industrial.
- Instruir sobre la correcta utilización del equipo de protección personal y los métodos generales de protección.

El Código de Salud señala que el patrono debe velar por la instalación, operación y mantenimiento de sistemas y equipos de protección necesarios para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. También crea la Comisión Nacional de Salud Ocupacional, integrada por un representante propietario y un suplente de la Secretaria de Salud Pública, la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, la Secretaria de Recursos Naturales, el Instituto Hondureño de Seguridad Social, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, el Sector Laboral y el Sector Patronal.

Exención de responsabilidad del patrono

El patrono quedará exento de toda responsabilidad por riesgos profesionales en los casos señalados en el artículo 439 del Código del Trabajo, entre estos se encuentran aquellos casos en los que el trabajador se encontraba en estado de embriaguez; demore intencionalmente su curación a fin de aumentar el importe de la indemnización; los riesgos profesionales sean simulados; se trate de trabajos ajenos a la empresa del patrono; se trate de trabajadores a domicilio, se trate de una empresa puramente familiar, la incapacidad sea resultado de alguna riña o intento de suicidio, cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, etcétera.

En cambio, el patrono no quedará exento de sus obligaciones, ni aunque el trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación; o cuando el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima o haya ocurrido por negligencia o torpeza de la víctima, siempre que no haya habido premeditación de su parte. Pero el trabajador quedará sujeto a las sanciones correspondientes en los últimos dos casos.

Como hemos visto, Honduras cuenta con una variada legislación en materia de Seguridad Laboral. Sin embargo, esta se desconoce, por lo que resulta imprescindible realizar campañas de socialización, divulgación o promoción de las leyes y reglamentos que garantizan la seguridad de los trabajadores para prevenir de esa manera, los accidentes de trabajo.

El análisis legal y diagnóstico sobre el estado del proceso de entrada en vigencia de la ley de inspección laboral son de suma importancia porque la ley de inspección contempla aspectos importantes relacionados con la seguridad e higiene industrial. Entre estos la manera en que se llevara a cabo la inspección de los centros de trabajo, el procedimiento que se debe agotar para la prevención de un riesgo inminente, así como el que se debe seguir una vez que ha ocurrido un accidente de trabajo.

Uno de los medios de los cuales dispone la Autoridad del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las leyes y en general el respeto de los derechos del trabajador es la inspección de los centros de trabajo.

La Ley de inspección Laboral

La ley de inspección laboral surge ante el desfase que en muchas de sus disposiciones atraviesa el Código del Trabajo, específicamente en cuanto a la manera en que deberá llevarse a cabo la inspección, así como en cuanto a las sanciones y el procedimiento para aplicar ambas figuras.

Por esa razón es que la recién aprobada ley de inspección del trabajo ha tomado relevancia, ya que deroga e introduce reformas en varias leyes, con el fin de proteger al trabajador tanto de manera preventiva como coercitiva. Esta ley no únicamente busca garantizar el bienestar del trabajador, sino que además se interesa en ofrecerle opciones al empresario para que pueda controlar los riesgos profesionales y a su vez, indemnizar al obrero, de tal manera que le concede importancia también a las fuentes de empleo, recurriendo a la clausura de los centros de trabajo, únicamente cuando sea estrictamente necesario porque se encuentre en riesgo la vida o la integridad personal del trabajador.

En atención a lo anterior, es importante determinar en qué estado se encuentra el proceso de puesta en vigencia de la misma. Lo anterior, mediante su análisis y a través de visitas periódicas a la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, donde se realizaron varias entrevistas en la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) y la Dirección General de Previsión Social, así como en la Unidad de Evaluación de Riesgos Profesionales, Higiene y Seguridad y Medicina Ocupacional de la misma Secretaría.

Actualmente y hasta que se cumplan doce (12) meses de la entrada en vigencia de la Ley de Inspección, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social se encuentra desarrollando un proceso de reestructuración integral de la Dirección General de la Inspección del Trabajo, con el objetivo de adecuarse a la nueva Ley y garantizar eficiencia, imparcialidad, responsabilidad, transparencia y moralidad en las labores de promoción y vigilancia del cumplimiento de las dichas normas laborales, seguridad y salud en el trabajo, así como las relativas a la seguridad social y a la aplicación de sanciones por haberse determinado la infracción o incumplimiento de la ley.

Si bien la ley establece en sus disposiciones transitorias que se deberá practicar a través de una entidad externa especializada en la materia, una evaluación de la experiencia profesional y de los conocimientos teóricos del personal técnico y administrativo involucrado en el servicio de Inspección del Trabajo, de manera que quienes aprueben la evaluación permanezcan en sus cargos, quedando sujetos a lo prescrito en esta Ley; caso contrario, deben ser separados de sus cargos. En tal sentido, mediante las averiguaciones y entrevistas realizadas al personal de la Secretaría del Trabajo, se nos ha informado que aún no se está llevando a cabo este proceso de evaluación del personal y que desconocen la contratación de tal entidad externa.

Por la integralidad que caracteriza el Sistema de Inspección, a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, los Inspectores de Seguridad e Higiene Ocupacional y demás personal técnico y/o Peritos especializados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de otras áreas, pasan a formar parte del Cuerpo de Inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), quedando sujetos como el resto del personal de dicha dependencia a la evaluación que ordena esta Ley.

Los procedimientos de Inspección y de aplicación de sanciones que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, deben ser resueltos conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Continúan en vigor las disposiciones administrativas vigentes, en lo que no se opongan a la Ley de inspección.

En cuanto al Reglamento de aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo, si bien, debe ser aprobado por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en un plazo de noventa (90) días, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, aún no ha sido aprobado.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

Para el análisis legal de los procesos de seguridad industrial aplicados en la empresa constructora Gutiérrez y Asociados, sin duda que resulta imprescindible el conocimiento tanto de las leyes específicas aplicables en tal sentido, como de los procesos que lleva a cabo dicha empresa para garantizar la protección de sus trabajadores. Con ese propósito se entrelazan a lo largo del estudio la metodología jurídica (análisis legal) y la de evaluación de procesos; a fin de determinar si la situación actual de la empresa en tal sentido, se encuentra enmarcada en ley.

3.1. METODOLOGÍA JURÍDICA

El método jurídico se puede aplicar en cuatro diferentes áreas del derecho (creación, aplicación, enseñanza e investigación), una de estas es la investigación del derecho.

De acuerdo con Witker y Larios (2002): (Witker y Larios, 2002)

El método jurídico puede aplicarse en cuatro áreas:

1. Creación del derecho (proceso legislativo)

El legislador es considerado el creador del derecho, y la metodología para la creación de una ley se plasma en el llamado proceso legislativo, establecido en la Constitución de la República y compone de la iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación y vigencia de la ley.

2. Aplicación del derecho (métodos de aplicación e interpretación del derecho)

A esta área de la metodología le corresponde tanto la aplicación como la interpretación del derecho. La aplicación del derecho es la concreción de los preceptos jurídicos generales, ya que en ella se procede a encajar lo concreto (elementos, situaciones o conductas) dentro del marco normativo de los preceptos jurídicos generales y abstractos. La técnica que acompaña a la aplicación es la interpretación del derecho. No se puede aplicar el derecho sin haberlo interpretado primero.

3. Enseñanza del derecho (pedagogía jurídica)

4. Investigación del derecho (investigación jurídica)

Investigar significa indagar o buscar algo. El término proviene de los vocablos in, que quiere decir “adentrarse, ir en busca...”, y vestigium, que se traduce como huella o antecedentes que nos pueden proporcionar información relevante, fidedigna e imparcial sobre algún tema determinado. Esta búsqueda, cuando se realiza mediante métodos y técnicas, se convierte en una investigación científica. (p. 99)

Investigación y aplicación del derecho

La investigación del derecho vigente es una de las áreas de aplicación del método jurídico que se refleja en el presente estudio, ya que se realiza una recopilación de las leyes que establecen las condiciones de seguridad y salud en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo. Así como las que contemplan mecanismos legales y administrativos para la prevención de accidentes y las que contemplan su control y vigilancia.

Witker y Larios (2002) afirman que:

La investigación jurídica es el conjunto de actividades, llevada a cabo por el jurista, que tienden a la búsqueda del derecho, de sus antecedentes y, por supuesto, de su actualidad y realidad. De esta forma, el derecho constituye el objeto de la investigación jurídica, y se convierte en investigación científica cuando se auxilia de un determinado método. (P.99)

Aplicación del Método Jurídico en una Investigación Jurídica Mixta

Existen tres tipos de investigaciones jurídica: dogmática o teórica (conocimiento de las leyes y demás fuentes formales e históricas del derecho), empírica o de campo y mixta. En el presente trabajo se realiza un análisis legal de los procesos de seguridad industrial de la constructora Gutiérrez, por ende, reúne las características de una investigación jurídica mixta, puesto que se basa en fuentes formales e históricas (las leyes), al tiempo que emplea métodos de interpretación de la ley, mediante la observación del comportamiento de la empresa respecto a sus procesos de seguridad industrial. Es decir que se investiga el derecho aplicable y se verifica si la empresa lo está aplicando correctamente en sus procesos de seguridad.

Dicho estudio se realiza tomando en cuenta el orden jerárquico de las leyes que regulan el tema y mediante un análisis textual crítico de las autoras.

Es decir que aborda el tema desde una perspectiva estrictamente formalista, pero analizando también las consecuencias del incumplimiento de dicha normativa legal. Empleando para ello técnicas como la entrevista, la observación de campo y la revisión de registros. En este punto es

donde también interviene la metodología de evaluación de procesos para describir los programas de seguridad desarrollados en la empresa y luego se entrelaza nuevamente con el análisis legal para verificar el cumplimiento real de las normas jurídicas.

Es importante señalar que si bien, la aplicación de dichas metodologías se orienta a describir los procesos, así como el cumplimiento de la ley, también busca evitar que la empresa incurra en infracciones a la ley laboral y sea sancionada, consecuentemente, fortalece la prevención de accidentes de trabajo al cumplir con las obligaciones que le impone la ley para garantizar la seguridad de los trabajadores.

3.1.1 Tipo y nivel de investigación

En general, una investigación jurídica tendrá como finalidad ampliar, corregir, verificar o aplicar los conocimientos adquiridos para proporcionar soluciones válidas a los problemas que afectan a la sociedad, o por lo menos ofrecer herramientas para comprenderlos mejor.

La presente investigación cumple con esa finalidad, al verificar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral en una empresa del rubro de la construcción, para aportar soluciones a la problemática detectada. Dicha investigación es mixta debido a que incluye el análisis de las diferentes fuentes formales del derecho, así como el análisis crítico de la realidad de la constructora Gutiérrez, auxiliándose de fuentes empíricas multidisciplinarias que contribuyen a comprender la problemática relacionada con los accidentes de trabajo en la industria de la construcción, como la Medicina Ocupacional y la ingeniería civil. En consecuencia, se sigue el proceso cualitativo de investigación.

Dentro de la investigación jurídica también se ha analizado el papel de la Secretaría del Trabajo

y Seguridad Social, como ente encargado de aplicar el derecho al caso concreto, mediante las inspecciones y la aplicación de sanciones.

3.1.2 Descripción del ámbito de la investigación jurídica

El análisis legal o investigación jurídica, como su denominación lo indica, se ubica en el ámbito de las leyes, es decir que, analiza las leyes laborales aplicables en la industria de la construcción de Honduras. Esto último, debido a que todos somos iguales ante la ley, por ende, aunque el estudio se concentra en la constructora Gutiérrez y Asociados, las leyes que se aplican a dicha empresa se aplican de igual manera a nivel nacional a todas las empresas de la construcción.

Pero como se trata de una investigación mixta, se verifica si en el caso concreto de la Constructora Gutiérrez se encuentra cumpliendo con la regulación legal vigente, en su caso, las causas del incumplimiento y las consecuencias que ello representa, tanto para la empresa, como para los trabajadores, así como para la autoridad del trabajo encargada de su vigilancia y control.

3.1.3 Población y muestra

Debido al tipo de metodología utilizada para realizar el estudio, no se ha seleccionado una muestra de casos para su análisis. La investigación se centra en las leyes laborales y en la evaluación de los procesos de seguridad industrial de la constructora Gutiérrez, para determinar mediante el análisis legal si los mismos se encuentran enmarcados en la ley.

Todo lo cual, repercute en los trabajadores de la constructora, por lo que esta es la población, pero no se ha seleccionado una muestra de casos propiamente dicha, debido a que la evaluación

realizada a cerca de los procesos se desarrolló partiendo de la entrevista de las personas que según su nivel jerárquico tienen conocimiento sobre dichos procesos y proporcionaron además la documentación necesaria para el análisis.

Se analiza también, mediante cuatro entrevistas, el proceso desarrollado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social orientado a velar por el cumplimiento de las leyes vigentes, la revisión y análisis de sus registros estadísticos.

3.1.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos en la investigación jurídica

Revisión legal y bibliográfica

El derecho laboral es sumamente amplio y protector, por lo que, mediante la recopilación y análisis de las leyes laborales vigentes se busca, extraer las disposiciones específicas que rigen en la industria de la construcción, para llegar a describir las peculiaridades de los conceptos legales relacionados con los riesgos o accidentes de trabajo y sus consecuencias.

La técnica aplicada consiste en la recopilación y análisis del derecho laboral que contempla las normas vigentes orientadas a la prevención de accidentes de trabajo en la industria de la construcción, esta tarea es, en apariencia sencilla, pero no lo es tanto, si consideramos la diversidad de leyes que existen sobre el tema, su dispersión y el hecho de que varias se encuentran ya obsoletas o han sido derogadas por otras.

Recolección personal de información mediante entrevistas semiestructuradas cara a cara

También se cuenta con información recolectadas en la Secretaría del Trabajo y la Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (de fuentes primarias orales y escritas), mediante entrevistas y la revisión de expedientes y de sus registros estadísticos.

Los cuestionarios para realizar las entrevistas semiestructuradas cara a cara se encuentran agregados en los anexos.

3.1.5 Plan de recolección y procesamiento de datos

La investigación jurídica incluye:

- 1) La Identificación, recopilación y análisis de las leyes aplicables en la materia.
- 2) La revisión bibliográfica de libros, revistas y periódicos, relacionados con dicha investigación.
- 3) La revisión de expedientes y registros estadísticos de la secretaría del Trabajo.
- 4) La realización de varias entrevistas en los departamentos de Riesgos profesionales, higiene y seguridad, previsión social y en la recién creada Dirección General de Inspección del Trabajo de la secretaría del Trabajo.

3.2. METODOLOGIA DE EVALUACION DE PROCESOS

La segunda metodología utilizada se denomina Evaluación de Procesos. La evaluación y diagnóstico de procesos, ha permitido hacer una revisión de las actividades que actualmente se

realizan en la constructora Gutiérrez, para garantizar la prevención de accidentes de trabajo, agrupándolas de la siguiente manera:

- a) Actividades que actualmente se realizan y se deben seguir realizando.
- b) Actividades que actualmente se realizan y no se deben seguir realizando.
- c) Actividades que actualmente no se realizan y se deberían realizar.

3.2.1. Tipo y nivel de investigación

Al aplicar la metodología de evaluación de procesos se utilizó una investigación de tipo correlacional, a un nivel explicativo ya que se busca establecer medidas o mecanismos que contribuyan al cumplimiento de las leyes en la empresa Gutiérrez y Asociados.

3.2.2. Descripción del ámbito de la investigación

La metodología de evaluación de procesos se desarrolló en la constructora Gutiérrez y Asociados, pues se orientó a describir y evaluar el tipo de procesos que aplican para prevenir los accidentes de trabajo y garantizar la seguridad industrial, mediante la práctica de varias entrevistas a los supervisores.

3.2.3. Población y muestra

Para el desarrollo de la investigación se ha contado con el apoyo de la empresa constructora Gutiérrez y asociados, quienes proporcionaron información sobre el estado de sus procesos de higiene y seguridad industrial, mediante documentos y entrevistas realizadas a dos ingenieros supervisores de la empresa.

Cabe señalar que la implementación de dichos procesos de seguridad industrial repercute en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa constructora, que, representan la población del presente estudio. En las obras de gran escala se cuenta con alrededor de 150 albañiles, 35 obreros de metalurgia, 10 empleados de fontanería, 25 empleados de electricidad y 25 empleados administrativos.

3.2.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La entrevista

En este caso específico se utilizó la entrevista con supervisores de la empresa y profesionales capacitados en el tema de salud ocupacional para obtener información actualizada, ya que en las fuentes publicadas no se encuentra suficiente información de años recientes.

3.2.5 Plan de recolección y procesamiento de datos

La información ha sido recolectada personalmente, mediante entrevistas semiestructuradas cara a cara con dos ingenieros supervisores de la empresa. La empresa también ha proporcionado copia de documentos que contemplan las medidas de mitigación utilizadas en una obra de construcción desarrollada actualmente, sin embargo, para los efectos legales en materia laboral, dicho documento carece de relevancia. El resultado de las entrevistas fue agregado en los resultados y fue de utilidad para establecer si los procesos de seguridad industrial actualmente aplicadas se enmarcan o no en la ley.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y ANALISIS

4.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

4.1.1 Breve descripción histórica

La constructora Gutiérrez y Asociados S. de R.L. De C.V, es una empresa constructora que dedica sus funciones a la edificación de obras civiles, contando con un equipo de arquitectos, ingenieros, consultores y constructores, quienes llevan a cabo tareas de diseño, evaluación, supervisión y construcción.

Gutiérrez y Asociados inicia sus labores en 1990 en Tegucigalpa, Honduras. Sin embargo, se constituye legalmente hasta el año 1994, cuando se inscribe oficialmente en el Colegio de Arquitectos de Honduras, Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras y Colegio de Ingenieros Mecánicos, Electricistas y Químicos de Honduras (CIMEQH).

En la trayectoria de la empresa se encuentran diversos proyectos, tales como residencias, edificios comerciales, bancos, escuelas, instituciones gubernamentales y parques recreativos y turísticos; principalmente en Honduras (Tegucigalpa, San Pedro Sula, Comayagua, Choluteca, Copan e Islas de la Bahía), además de una participación en Baldy Beacon, Belice.

4.1.2 Productos que elabora o servicios que ofrece la empresa

Como se ha mencionado anteriormente la constructora Gutiérrez y Asociados ha llevado a cabo diversos proyectos tanto para el sector privado como el sector público.

Algunos de los proyectos más importantes son:

Edificio Principal Wolozny: Ubicado en Comayagüela, es una estructura de concreto reforzado y estructura metálica. Cuenta con un sótano, sala de exhibición y ventas, oficinas y bodegas.

Torre de Estacionamiento Mall Multiplaza, Tegucigalpa: Se llevó a cabo el trabajo de detalles de la torre, instalaciones hidráulico-sanitarias y construcción de cisterna.

Discovery School: El campus de la escuela Discovery, ubicado en el Molinón en Tegucigalpa, cuenta con 8 edificios, cancha polideportiva, recorridos peatonales y estacionamiento.

Edificio Académico Universidad José Cecilio del Valle: El campus de la Universidad José Cecilio del Valle (UJCV), cuenta con dos niveles de estacionamiento de vehículos, aulas de clase, biblioteca, auditorios, salón de usos, cubículos para catedráticos, oficinas, gimnasio y cancha, módulos de baños en todos los niveles, cuartos eléctricos y bodegas de mantenimiento.

4.1.3. Otros datos relevantes de la empresa

La constructora Gutiérrez y Asociados; en su página web establece su misión de la siguiente manera: “Prestar servicios profesionales de consultoría y construcción de proyectos de arquitectura e ingeniería civil, los cuales se caracterizan por la atención personalizada al cliente y la alta calidad de nuestro producto terminado.

Ser una empresa generadora de empleos, considerando el recurso humano como uno de sus grandes potenciales para alcanzar las metas de servicio y calidad.”

De igual manera, establece su visión como: “Alcanzar el liderazgo en el mercado local del Diseño y la Construcción de proyectos con servicios de atención personalizada y desarrollo de trabajos con esmerada calidad, eficiencia y costo moderado. Innovar continuamente y buscar nuevas tecnologías que permitan realizar procesos de construcción de forma más rápida, eficiente, con mejor calidad y causando el menor daño ambiental posible.”

4.2. PROCESO ACTUAL

4.2.1 Descripción de los procesos

Con el propósito de cumplir el objetivo de esta investigación, se llevó a cabo una evaluación de los procesos seguridad industrial que aplica actualmente la empresa constructora Gutiérrez y Asociados. Lo anterior, en conjunto con el análisis legal correspondiente, para determinar si cumple actualmente con todas las obligaciones y requerimientos exigidos en las leyes laborales vigentes y si están llevando a cabo procesos que fomenten la prevención de accidentes. Esto, con el fin de proponer mecanismos que contribuyan a mejorar en tal sentido.

Como resultado de dicha evaluación se ha logrado establecer que la empresa no está cumpliendo con las obligaciones contempladas en el reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, el Código de Trabajo, la Constitución de la Republica, entre otras leyes.

Únicamente cuentan con un programa de mitigación que según uno de los entrevistados fue autorizado por la Secretaria de Medio Ambiente, sin embargo, dicho programa no incluye toda la regulación laboral necesaria y carece de eficacia debido a que se reportan al menos dos accidentes de trabajo por semana. En definitiva, podemos afirmar que la empresa no se encuentra desarrollando procesos de seguridad industrial propiamente dichos.

4.2.2 Análisis de personal

El recurso humano de la empresa constructora Gutiérrez y Asociados está compuesto por un equipo multidisciplinario de profesionales que se desempeñan en las siguientes áreas: Arquitectura y Planeamiento Urbano, Ingeniería Civil, Ingeniería Electromecánica y Administración de Proyectos.

Administrativamente cuentan con 25 empleados de staff y más de 150 trabajadores en las obras llevando a cabo trabajos como la construcción, fontanería, metalurgia etc.

Sin embargo, cabe mencionar que la gran mayoría de los trabajadores que se encuentran en el campo desempeñándose para la empresa, son subcontratados y la empresa constructora no cuenta con asesoría legal en ese sentido, a fin de establecer acuerdos con el contratista, orientados a dejar claramente establecido la manera como se llevara a cabo la capacitación de los trabajadores. Esta situación afecta a la empresa constructora, en vista que, de ocurrir un accidente de trabajo, el Código de Trabajo establece que será la empresa quien se encargará de cumplir con la indemnización correspondiente sin importar que exista un contratista de por medio. Por lo que, la empresa deberá pagar las consecuencias del riesgo profesional por lesiones graves, muerte del trabajador y el consecuente procedimiento administrativo sancionador que puede significar la suspensión de la obra, el cierre o clausura o la imposición de multas que con la nueva Ley de Inspección Laboral son muy severas.

Ante tal panorama, es de suma importancia que las empresas constructoras tengan perfecto conocimiento de las disposiciones legales aplicables en cuanto a higiene y seguridad industrial,

para lo cual sería deseable que contaran con un manual que recopile las leyes laborales relevantes en tal sentido, así como los procedimientos y sanciones establecidos en la ley.

4.3. MÉTODO DE MEDICIÓN A SER APLICADO

4.3.1 Justificación

Con el propósito de cumplir con los objetivos del presente trabajo y determinar el estado actual de la empresa constructora en cuanto al cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, asimismo verificar si los trabajadores se encuentran protegidos ante los riesgos profesionales, fue necesario aplicar un instrumento de medición en forma de entrevista, con el cual se obtuvo información relevante y de primera mano a cerca de la situación de la empresa en ese sentido.

El método de medición aplicado ha sido elaborado tomando como base la información obtenida de las dos metodologías de investigación (análisis jurídico y evaluación de procesos), es decir que, se trata de una entrevista orientada a determinar si la empresa se encuentra cumpliendo o no con las disposiciones laborales que regulan lo relativo a la seguridad e higiene industrial o lo que es lo mismo, si la empresa cumple con las obligaciones que le exige a los patronos tanto la Constitución de la Republica, como el Código del Trabajo, el Reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo y la Ley de Inspección laboral.

A través de este método de medición determinamos también la apertura que tiene la empresa para buscar soluciones a la problemática detectada; asimismo la descripción de los procesos que están aplicando para determinar si se están obteniendo resultados o existen oportunidades de mejora.

4.3.2 Aplicación

El instrumento de evaluación fue aplicado en las oficinas de la constructora Gutiérrez y Asociados donde se entrevistó personalmente a los ingenieros encargados de supervisar las obras y llevar a cabo los controles de seguridad e higiene para conocer como cumplen con las leyes y aplican sus procesos, para así determinar si se están llevando a cabo según lo establecido en la ley laboral vigente.

4.3.3 Resultados

La revisión de los resultados obtenidos con la evaluación de procesos permite agrupar de la siguiente manera, las actividades realizadas por la empresa:

Actividades que actualmente realiza la empresa y debe seguir realizando

- Se procura cumplir con jornadas de ocho horas de trabajo.
- La empresa constructora les provee a los trabajadores el equipo de seguridad consistente en guantes, gafas, botas, casco, tapa bocas y arneses de seguridad para el trabajo en alturas.
- Se brinda una capacitación al inicio de cada obra para los trabajadores que llevaran a cabo funciones de supervisión.
- Se realiza un monitoreo cada mes para determinar si se cuenta con el equipo de protección necesario.

- Se les llama la atención y se impone sanción a los trabajadores, por incumplimiento por tercera vez de las normas de seguridad.
- Indemnizan a la víctima que haya sufrido un accidente de trabajo.

Actividades que actualmente se realizan en la empresa y no se deben seguir realizando

- No aseguran a los trabajadores y se deja a criterio del contratista.
- Según la empresa es responsabilidad del contratista velar por que los trabajadores usen el equipo de seguridad de la forma correcta.
- Solo eventualmente, cuando se debe cumplir con requerimientos de otras instituciones públicas, los ingenieros del proyecto evalúan el buen uso del equipo de seguridad.

Actividades que actualmente no se realizan en la empresa y se deberían realizar

- Reportar los accidentes de trabajo a la secretaría del Trabajo dentro de las 24 horas siguientes.
- Crear un programa de salud ocupacional que se adapte a los trabajadores.
- Aplicar las técnicas de seguridad analíticas y operativas para la prevención de accidentes de trabajo.
- Crear un reglamento especial de higiene y seguridad.
- Crear una comisión de seguridad, integrada por igual número de trabajadores y patronos.
- Asegurar a sus trabajadores.
- Capacitar frecuentemente a todos los trabajadores sobre normas de higiene y seguridad.

- Solicitar asesoría técnica de la secretaria del Trabajo en cuanto a capacitación de los trabajadores.
- Supervisar y monitorear constante a los trabajadores de la empresa para verificar que si se cumplen con las medidas de seguridad industrial.
- Llevar a cabo la Evaluación médica de los trabajadores.

4.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La empresa constructora Gutiérrez no cuenta con un programa de salud ocupacional, ni llevan a cabo procesos de seguridad propiamente dichos, significa que no tienen una política definida de prevención de accidentes, es decir que el trabajador se encuentra desprotegido.

No cuentan con un reglamento especial sobre medidas de higiene y seguridad. Dicho reglamento es tan importante que la ley incluso establece la obligación de la empresa de publicarlo al menos en dos lugares visibles del centro de trabajo.

Tanto el programa de salud ocupacional como el reglamento deben ser remitidos para su autorización, a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

Con relación a los procesos de supervisión y control, la empresa lleva a cabo inspecciones pero de manera muy esporádica y para verificar si se cuenta con el equipo de protección necesario, porque la supervisión del cumplimiento de las medidas de seguridad por parte de los trabajadores, la ha delegado en el subcontratista y es lógico pensar que si las consecuencias del incumplimiento de las medidas de seguridad recaen sobre la empresa y no en el subcontratista, éste último no asumirá un papel beligerante en tal sentido.

El comportamiento de la empresa ante un accidente de trabajo no se encuentra enmarcado en ley, en vista que consideran que se limita únicamente a proporcionar atención médica inmediata y sancionar en su caso, al trabajador que haya incumplido con las medidas de protección, pero lo cierto es que debe existir por parte de la empresa la obligación de registrar dicho accidente, reportarlo a la autoridad del trabajo y realizar la investigación necesario para determinar el factor de peligro y neutralizarlo.

Con la entrada en vigor de la nueva ley de inspección laboral, surge como obligación de la empresa su inscripción en el Registro Nacional Simplificado de Patronos de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. Por medio de este registro y a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo, la Secretaría podrá llevar a cabo inspecciones de asesoría técnica a petición de la empresa que cuente con más de diez trabajadores, con el propósito de brindarles asesoría y capacitación, como resultado de las cuales determinará si la empresa debe tomar medidas para controlar los riesgos profesionales detectados, proporcionándoles un plazo para ello. De ahí que, la inspección deberá ser practicada por la Secretaría del Trabajo, lo que la empresa realiza es una supervisión continua del cumplimiento del reglamento especial de higiene y seguridad.

En cuanto a la sanción y despido de un trabajador, primero se debe agotar la inspección correspondiente por parte de la Secretaria del Trabajo, no ocurre de manera arbitraria, recordemos que tendría que haberse descartado primero que el patrono no haya incurrido en una infracción de las leyes sobre higiene y seguridad y que esto haya sido la causa del accidente, y esos aspectos, según la ley, solo los puede determinar la secretaria del trabajo a través de la inspección correspondiente, por lo que en ese sentido, la empresa no está siguiendo el procedimiento correcto.

En atención a lo anterior, es importante la creación de una comisión mixta sobre higiene y seguridad industrial, esta constituye otra de las obligaciones de los patronos según la ley, dicha comisión estaría integrada por representantes de los trabajadores y de los patronos; y entre sus funciones se encuentra el reporte de los accidentes de trabajo a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

La empresa capacita únicamente a los y trabajadores con funciones de supervisión y una vez que se inicia la obra, pero sabemos que el peligro y los riesgos profesionales aumentan a medida se avanza en la ejecución de la obra, por lo que las capacitaciones deben ser constantes y se debe incluir a todo el personal. De acuerdo con el Reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo constituye una de las obligaciones del patrono capacitar al trabajador, por lo que, dicha empresa debe implementar mecanismos para que la capacitación constante para que el conocimiento de las disposiciones legales sobre higiene y seguridad industrial llegue a todos los trabajadores.

Con los resultados anteriores, podemos inferir que la empresa constructora Gutiérrez y Asociados no tiene pleno conocimiento de la normativa laboral aplicable en materia de seguridad e higiene industrial. Aunque es justo reconocer que, dentro de sus posibilidades, realizan esfuerzos por prevenir los accidentes de trabajo. No obstante, resulta imprescindible y urgente que apliquen mecanismos orientados a garantizar la higiene y seguridad industrial de los centros de trabajo, para ello, el primer paso a seguir es el conocimiento de las disposiciones legales vigentes relevantes relacionadas con la temática.

En tal sentido, el hecho de que el equipo multidisciplinario o personal con que cuenta la empresa no incluya uno o más abogados, dificulta el conocimiento autodidacta sobre el asunto, especialmente por el hecho de que todo lo relacionado con el tema se encuentra regulado en

variedad de leyes, algunas de las cuales se encuentran desfasadas y otras recientemente aprobadas, por esa razón es que deben ser recopiladas en un manual que contenga las disposiciones legales vigentes en ese sentido.

La empresa debe ser consciente además de su obligación de capacitar a los obreros, aunque estos dependan de un contratista y de implementar control y vigilancia del cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad para prevenir accidentes y evitar sanciones.

4.5. PROPUESTA DE MEJORA

Ya que se ha verificado a través de la evaluación de los procesos de la empresa, que ésta no aplica y por ende desconoce en su mayoría, las obligaciones y demás disposiciones que la ley exige para la protección del trabajador ante los accidentes de trabajo, resulta imprescindible que la constructora implemente acciones orientadas al cumplimiento de la ley. Sin embargo, para que lo pueda hacer es necesario que conozca claramente cuáles son esas disposiciones legales que debe cumplir, para ello es importante trabajar en un manual que resuma de manera clara las exigencias legales, dicho manual con las leyes especifican que rigen la industria de la construcción será puesto al alcance de todos los miembros de la empresa y se utilizará también como una guía para la capacitación de los trabajadores.

Pero no únicamente se trata de conocer la ley, la empresa debe desarrollar un plan de acción que incluya el cumplimiento de todas las obligaciones que se le exigen y que ya han sido detalladas entre las actividades que no realiza actualmente pero que debería realizar, entre estas: la creación de la comisión y el reglamento especial de seguridad, la supervisión y capacitación constante de los trabajadores, el registro y reporte de los accidentes de trabajo, entre otros.

4.6. IMPLEMENTACIÓN DE LOS CAMBIOS

Los cambios se deben implementar tomando en consideración los resultados de la evaluación de procesos que, consisten básicamente en el desconocimiento de la empresa de toda la regulación legal existente en materia de prevención de accidentes de trabajo. Por lo que, se debe proceder de inmediato a la elaboración y aplicación de un manual que contenga las disposiciones legales más relevantes sobre la prevención de accidentes de trabajo, la protección del trabajador y la seguridad industrial.

Una vez que se ha elaborado el manual, se procede al cumplimiento inmediato de dicha regulación, para lo cual se promocionará entre todos los miembros y trabajadores de la empresa y se ejercerá una intensa y constante supervisión del cumplimiento tanto de lo establecido en el manual como de las técnicas de seguridad necesarias.

Como aporte, se anexa al presente trabajo un proyecto de manual sobre normas legales de higiene y seguridad industrial que se deben aplicar en la empresa constructora Gutiérrez y Asociados.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- 1) La empresa constructora Gutiérrez y Asociados no cuenta actualmente con procesos propiamente dichos para el cumplimiento de las normas de seguridad industrial. Lo anterior, debido a que desconoce casi por completo la regulación laboral vigente sobre el asunto. Y si bien, aplica algunas técnicas de seguridad y proporciona el equipo de protección básico, no realiza supervisión constante sobre los trabajadores.
- 2) Las causas de los accidentes de trabajo ocurridos en la empresa constructora se encuentran relacionadas con el desconocimiento de la regulación legal existente tanto por parte de la empresa como de los trabajadores. La empresa no asume su obligación de elaborar programas de salud ocupacional y de capacitación, a pesar de que es consciente de su responsabilidad de indemnizar al trabajador una vez que ocurre un accidente de trabajo.
- 3) La Constitución de la República, el Código del Trabajo, el Reglamento de medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el Código de Salud y la Ley de Inspección Laboral, son las leyes que fundamentalmente contemplan disposiciones sobre prevención, sanción e indemnización de accidentes de trabajo. Estas leyes rigen para todos los trabajadores a nivel nacional y son de orden público, es por esa razón que extraer las disposiciones que concretamente se relacionen con la industria de la construcción significa un análisis complejo inclusive para el investigador con conocimiento técnico jurídicos, especialmente porque muchas

de estas leyes se encuentran desfasadas, obsoletas o derogadas por el transcurso del tiempo y la creación de leyes recientes.

- 4) El incumplimiento o la violación de la ley laboral por parte de una empresa de la construcción representa en la actualidad consecuencias graves tanto para el trabajador, ya que aumentan los riesgos profesionales y con ello la posibilidad de ser víctima de un accidente de trabajo, como para la empresa que, debe enfrentar el proceso de indemnización del trabajador y en su caso, el procedimiento sancionatorio con la consecuente imposición de multa o la suspensión y hasta la clausura de una obra de construcción.
- 5) El conocimiento por parte de la empresa y de sus trabajadores de la legislación vigente, así como de los derechos, obligaciones y procesos establecidos en la misma es de suma importancia para la prevención de accidentes de trabajo. Es por ello que, habiéndose detectado varias oportunidades de mejora en tal sentido, es de suma importancia que la constructora Gutiérrez y Asociados cuente con un manual donde se incluyan de manera clara y específica todas estas disposiciones legales.

5.2. RECOMENDACIONES

- 1) Definir claramente una política orientada a la prevención de accidentes de trabajo en la empresa constructora, con el fin de crear verdaderos procesos de seguridad industrial, que incluyan el cumplimiento de las técnicas de seguridad conjuntamente con la aplicación de la ley vigente.
- 2) La empresa constructora debe evaluar constantemente sus procesos de seguridad industrial, para ello es importante que la supervisión del cumplimiento de las medidas de seguridad sea constante y que todo se lleve a cabo amparado en la ley laboral, por esa razón debe tener conocimiento de las leyes aplicables, una manera de adquirir este conocimiento es mediante la elaboración de un reglamento especial sobre medidas de higiene y seguridad. El reglamento permitirá desglosar de manera más detallada las medidas de higiene y seguridad y en definitiva será útil para ejecutar el programa de salud ocupacional.
- 3) El análisis legal de los procesos de la empresa se debe realizar por expertos en el tema, debido a que en la actualidad existe una diversidad de leyes y es importante identificar concretamente cuales de entre todas estas serán las que se deben aplicar en la empresa constructora. Sin olvidar que las leyes continuamente se reforman o derogan por otras, por lo que es importante que la empresa constructora se actualice en tal sentido y cuente con asesoría legal permanente, esto le servirá para evitar incurrir en infracciones a la ley laboral. Dicha asesoría puede realizarse mediante profesionales del derecho privados o mediante solicitud que haga la empresa a la Secretaria de Trabajo y seguridad social.

- 4) La empresa debe procurar en todo momento garantizar el respeto de los derechos del trabajador, mediante el cumplimiento de las obligaciones que la ley le impone, un buen signo de que la constructora se encuentra en la disposición de hacerlo es mediante la creación de la comisión de seguridad, integrada por igual número de patronos y trabajadores. La existencia de dicha comisión podría inclusive facilitar la atención de posibles accidentes de trabajo, ya que una de sus funciones es garantizar la atención inmediata del trabajador y el reporte del accidente a la secretaria del Trabajo, así como la información del trabajador a dicha institución.
- 5) La elaboración del manual sobre normas legales de higiene y seguridad industrial se debe realizar por expertos en el tema, para que en el mismo se incluya lo más relevante tanto para el trabajador como para el patrono. No basta con la formulación del manual, también es necesario ponerlo al alcance de los sujetos involucrados y realizar constantes capacitaciones en las que se haga énfasis en el manejo del mismo como un medio para la prevención de accidentes de trabajo.

Referencias Bibliográficas

Fernández Marcos. (1991). *Derecho del Trabajo* (Primera). España: Universidad Nacional de Educación a distancia-Madrid.

Fix-Zamudio, Héctor. (2009). *Metodología, docencia e investigación jurídica* (15a.). México: Porrúa.

García Fernández. (2011). *Metodología del Trabajo de Investigación, Guía Práctica* (5ta ed.). México: Trillas.

Henao Robledo, F. (2013). *Riesgos en la construcción* (2a ed.). Colombia: Ecoe.

Witker y Larios. (2002). *Metodología Jurídica* (2a ed.). México: McGraw-Hill.

Cálix, D. (2014). Proyecto seguridad en la construcción Honduras informe 2005 -2007. SALTRA / IRET-UNAH.

ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTA SOBRE SALUD OCUPACIONAL REALIZADA A INGENIEROS SUPERVISORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA GUTIERREZ Y ASOCIADOS

Para poder llevar a cabo nuestra investigación, se solicitó la colaboración de los ingenieros encargados de supervisar las obras de construcción de Gutiérrez y Asociados, quienes, dieron respuesta a las interrogantes formuladas sobre los procedimientos de seguridad e higiene que se aplican en la empresa.

1. ¿Con cuántos años de trayectoria cuenta su empresa?

R. 25 años de trayectoria

2. Número de trabajadores con los que opera actualmente.

R. En las obras de gran escala se cuenta con alrededor de 150 albañiles, 35 obreros de metalurgia, 10 empleados de fontanería, 25 empleados de electricidad y 25 empleados administrativos. Cabe mencionar que solo los empleados de administración cuentan con contrato permanente, el resto se adquieren por medio de un subcontratista quien se encarga de reclutar y administrar todo lo relacionado a los trabajadores (planillas, procedimientos disciplinarios y supervisión de personal), mientras que los ingenieros por parte de la constructora supervisan los resultados y se aseguran de que se cumplan las especificaciones del cliente.

3. ¿Cuántas horas de trabajo semanales se asigna a cada trabajador?

R. Se procura mantener jornadas de 8 horas para cumplir con la ley y evitar el pago de horas extra, sin embargo, dependiendo de las tareas que se van a desempeñar las jornadas se pueden extender entre 14-16 horas.

4. ¿Los trabajadores están cubierto por algún tipo de seguro?

R. Se deja al criterio del subcontratista, en la mayoría de los casos no.

5. ¿Qué equipo de protección se proporciona a los trabajadores?

R. La constructora debe proveer a los trabajadores de equipo de seguridad. Se les provee de guantes, gafas, botas, casco, tapa bocas y arneses de seguridad para trabajo de altura sin embargo es responsabilidad del subcontratista asegurarse que los trabajadores usen el equipo de la forma correcta, lo cual no siempre se cumple.

Eventualmente los ingenieros de proyecto evalúan el buen uso del equipo de seguridad, cuando se debe cumplir con un requerimiento de la Secretaria de Ambiente o la Alcaldía para evitar moras o multas en la obra, sin embargo, no se hace de manera rutinaria.

Nunca se ha recibido la inspección de un miembro de la Secretaria de Trabajo para asegurar el bienestar de los trabajadores.

6. ¿Con que frecuencia se capacita a los trabajadores sobre normas de seguridad e higiene en sus trabajos?

R. Se brinda una capacitación al inicio de cada obra para los trabajadores que llevaran a cabo funciones de supervisión.

7. ¿Con que frecuencia se monitorea a los trabajadores para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene?

R. Se hace un monitoreo cada mes, sin embargo, este consiste mayormente en asegurarse que se cuente con el equipo de protección necesario en bodega y se cumpla con las regulaciones ambientales.

8. ¿Se comunica a los trabajadores los resultados de las evaluaciones?

R. Si, y en caso de incumplimiento por tercera vez se castiga al trabajador.

9. ¿Con que frecuencia se realizan evaluaciones médicas a los trabajadores?

R. No se realizan evaluaciones médicas.

10. En su trayectoria, ¿Cuántos accidentes laborales ha reportado?

R. Se han reportado 3 accidentes mayores en los cuales se ha tenido que indemnizar a los trabajadores. En una ocasión un trabajador sufrió una caída de altura, otro fue soterrado hasta la cintura ya que se trabajaba en tiempo de lluvia y otro perdió un ojo por el mal uso de un equipo. Todas las semanas se reportan al menos 2 accidentes, pero de menor escala que se atienden en el momento y no pasan a mayores.

11. ¿Qué tipo de incapacidad ha debido cubrir a causa de un accidente laboral?

R. Ya que la constructora toma la responsabilidad de cualquier accidente que se de en la obra, se cubre todo tipo de incapacidad además de asegurar que el trabajador reciba asistencia y pagar los gastos médicos.

Los trabajadores no tienen seguro social, ya que se deja a criterio del subcontratista asegurarlos y si el dueño de la obra no lo exige por lo general no se hace.

12.¿Ha tenido daños o ha perdido equipo o maquinaria debido a un accidente laboral?

R. Sí, todos los días se debe reemplazar equipo debido a que se arruinan por mal uso o se los roban.

13.¿Ha perdido o dejado inconclusa una obra debido a un accidente laboral?

R. No, nunca.

14.¿Ha recibido sanciones o multas por incumplimiento a las normas de salud ocupacional?

R. No, nunca.

15.¿Ha sido demandado por un trabajador debido a un accidente laboral?

R. No porque se les brinda atención inmediata después de un accidente.

16.¿Considera que es importante contar con un programa de Salud Ocupacional en la empresa para la prevención de accidentes laborales?

R. Si, la empresa se preocupa por ser responsable y evitar los accidentes por el bien de sus trabajadores y el de la obra. Se cuenta con un plan de medidas que se presenta a la Secretaria de Ambiente antes de empezar a operar y se siguen los lineamientos delimitados por ellos.

Sin embargo, nunca han contado con la visita de un inspector de trabajo, ni de capacitación por parte de la misma secretaria para asegurar que también se cumplan las medidas necesarias para proteger al trabajador, no solo el ambiente donde se desempeña.

Observación:

Cabe mencionar que durante la entrevista la empresa facilitó una copia del contrato de construcción más reciente que han adquirido con los lineamientos a seguir para la construcción, el cual deben presentar a la secretaria de ambiente para obtener su permiso de operación, pero que en este se incluyen muy pocas medidas de protección para los empleados.

No existe en la empresa un manual que contemple las normas laborales específicamente.

ANEXO 2: CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LA ENTREVISTA REALIZADA A CUATRO INSPECTORES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

¿Cuáles son las funciones que la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social cumple en relación al tema de higiene y seguridad industrial en los centros de trabajo?

¿Cómo se encuentra conformada la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social?

¿Qué tipo de procedimientos conoce la Secretaría para dar cumplimiento a las leyes laborales aplicables?

¿Considera que las leyes vigentes deberían ser reformadas?

¿Lleva registro la Secretaría de todos los casos de accidentes de trabajo?

SI? NO?

¿Por qué?

¿Qué tipo de sanciones se aplican en caso de infracciones a la ley laboral?

¿Qué debe hacer el trabajador que ha sido víctima de un riesgo profesional?

¿Es eficaz el procedimiento para la indemnización del trabajador?

¿Cumplen actualmente los empresarios de la industria de la construcción con la normativa vigente sobre higiene y seguridad industrial?

¿Es frecuente aplicar sanciones a los empresarios de la construcción de Tegucigalpa?

¿Se permite que la Secretaría proporcione información sobre una empresa en particular y sus procedimientos de higiene y seguridad industrial?

¿En que estado se encuentra el proceso de puesta en vigencia de la ley de inspección laboral?

¿Qué características y disposiciones relevantes contempla esta ley?

APENDICE

APENDICE A: MANUAL DE NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA GUTIERREZ Y ASOCIADOS

El presente manual realiza un análisis y recopilación de las leyes y reglamentos que instauran y reglamentan los derechos de los trabajadores hondureños a una adecuada salud ocupacional, las obligaciones de estos, haciendo énfasis en la obligación de los patronos, la exención de responsabilidad de los patronos, el trámite legal para la indemnización de un trabajador y los derechos que le corresponden en tal sentido, el procedimiento administrativo sancionador que se aplica a las empresas en caso de presentarse un riesgo profesional o accidente de trabajo, la práctica de inspecciones, las sanciones y los recursos que podrán presentarse contra dichas sanciones. Entre dichas leyes se analiza: La Constitución de la República, el Código del Trabajo, el Código de Salud, la Ley del Seguro Social, el Reglamento General de Medidas Preventivas de accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales y la Ley General de Inspección del Trabajo.

TECNICAS DE SEGURIDAD

Las técnicas de seguridad que las empresas de la construcción deberían aplicar, según la Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción, son las siguientes:

1. Técnicas analíticas

Previas al accidente:

- Inspecciones de seguridad
- Evaluación de riesgos

Posteriores al accidente:

- Notificación y registro

- Análisis estadístico
- Investigación de accidentes

2. Técnicas operativas

De concepción:

- Seguridad en diseño y proyecto de instalaciones
- Seguridad en diseño y proyecto de equipos
- Seguridad en diseño y métodos de trabajo

De corrección:

- Adaptación de sistemas de seguridad
- Adaptación de defensas y resguardos
- Utilización de EPIS
- Implantación de normas de seguridad
- Señalización de zonas de peligro
- Mantenimiento preventivo

Aspectos humanos:

- Selección de personal
- Formación
- Información
- Acción de grupo
- Disciplina e incentivos

LEGISLACION LABORAL VIGENTE

Derechos que la ley garantiza a los trabajadores de la industria de la construcción

- A escoger su ocupación y renunciar a ella.
- A condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Las leyes que deben regir las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.
- Obligación de los patronos de adoptar las medidas de seguridad necesarias para prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores.

- A la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores, el cual, será promovido por el Estado. Esta labor es realizada actualmente por instituciones como la Secretaría del Trabajo y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).

- Derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. El Instituto Hondureño de Seguridad Social es el ente encargado de prestar y administrar los servicios de seguridad social que cubren los accidentes de trabajo entre otros.

- Obligación de la empresa de crear un reglamento especial de higiene y seguridad que contenga disposiciones sobre la protección e higiene personal de los trabajadores, prevención de accidentes y enfermedades profesionales y normas especiales de acuerdo al rubro de la empresa, entre otras.

DERECHOS DEL TRABAJADOR QUE SUFRA UN RIESGO PROFESIONAL Y SOBREVIVA AL MISMO:

- 1) El de asistencia médica y quirúrgica;
- 2) Administración de medicamentos y material de curación;
- 3) La indemnización fijada en el mismo código;
- 4) Los gastos de traslado y hospitalización de la víctima, hospedaje alimentación.

LA INDEMNIZACION EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR COMPRENDE:

- 1) Un mes completo de salario para gastos funerales.
- 2) El pago de la cantidad equivalente a seiscientos veinte (620) días de salarios, a favor de las personas que dependieron económicamente del difunto, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, ni los gastos que se hayan hecho en curación y asistencia médica.

El trámite legal administrativo por accidente de trabajo y enfermedad profesional se realiza ante la Unidad de Evaluación de Riesgos Profesionales de la Secretaría del Trabajo y para ello la víctima o su causahabiente deberá presentarse ante dichas oficinas y entregar la documentación requerida como primer paso.

Otros derechos contemplados en el Código del Trabajo y que se refieren a la protección del trabajador ante los riesgos profesionales son:

- Derecho a que las indemnizaciones le sean pagadas de manera íntegra y sin deducciones. Las indemnizaciones no podrán cederse, compensarse, ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo por concepto de pensiones alimenticias.
- También señala que la existencia de un estado anterior, entre estos; taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc., no es causa para disminuir la indemnización.
- Derecho a que el patrono le reconozcan los gastos de traslado, permanencia y pérdida de tiempo, cuando la víctima tenga que acudir a los Tribunales del Trabajo, por llamamiento de éstos.
- Derecho a que la autoridad del trabajo le conceda una pensión provisional dentro de las indemnizaciones, con vista de la prueba recibida y del mérito de los autos, sin perjuicio de la restitución por parte del interesado si el demandado obtiene sentencia absolutoria.

El Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo, es la norma que de manera especial y extensa regula todo lo relacionado con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los centros de trabajo. Estableciendo para ello, las condiciones de seguridad y salud en que deben desarrollarse las labores en los lugares de trabajo, sin

perjuicio de las reglamentaciones que se dicten para cada actividad en particular.

En tal sentido, es importante señalar que, en el caso específico de la industria de la construcción, aun no se ha creado una ley o un reglamento especial que contemple todo lo relacionado con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionadas con este rubro, a pesar de la necesidad que existe debido al auge de esta industria y la falta de organización de los obreros de la construcción. Por lo que, se deben aplicar las disposiciones legales existentes que más se ajusten a dicha actividad y que más favorezcan al trabajador.

El reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo establece, desarrolla y provee los mecanismos legales y administrativos para la prevención de los accidentes de trabajo. Dicho reglamento también señala los derechos de los trabajadores en cuanto a seguridad y salud ocupacional, estableciendo entre los más relevantes los siguientes:

- Establecer condiciones de seguridad y salud para el desarrollo de las labores en los centros de trabajo y la normatización de las actividades en materia de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Que los empleadores les garanticen seguridad y salud en todas las actividades relacionadas con la empresa.
- Derecho a que el empleador afilie a sus trabajadores ante el Instituto Hondureño de Seguridad Social, pudiendo ampliar la prestación de estos servicios por medio de instituciones privadas.
- Que se les suministre de manera gratuita el equipo de protección personal necesario.
- Derecho a que se les difunda de manera rápida y accesible los instructivos y las medidas de protección que se emitan y se adopten sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a ser capacitados sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos y las medidas de control y prevención de accidentes de trabajo. Proveerles para tal fin las facilidades y ayuda necesarias.

Otra de las leyes que se refiere a la salud ocupacional es el Reglamento General de Salud Ambiental, el cual especifica que se deben tomar en consideración los tratados y convenios internacionales en materia de seguridad y salud ocupacional, que deben cumplirse las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y otras leyes de Previsión Social, y que deben dictarse normas técnicas para el control y prevención de enfermedades ocupacionales de origen

etiológico y patológico. Igualmente, manda incluir normas y disposiciones que controlen y, en casos extremos, supriman factores de peligro, molestia o insalubridad de las industrias y otros establecimientos grandes (minas, fabricas, proyectos de construcción, industria de uso público y privado, otros lugares de trabajo). Asimismo, indica que se deben tomar todas las medidas necesarias para el control y manejo de sustancias tóxicas y las normas de protección del ambiente.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Se refieren al comportamiento que debe tener el trabajador en el centro de trabajo, entre estas:

- Que se oriente al cumplimiento de las disposiciones contempladas en la ley, reglamentos, manuales e instructivos, así como las medidas de seguridad e higiene establecidas para prevenir accidentes de trabajo.
- Utilizar correctamente el equipo y maquinaria.
- Participar en las comisiones de mixtas de higiene y seguridad.
- Informar de la existencia de factores de riesgo.
- Abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas o drogas prohibidas.
- Prestar auxilio a sus compañeros de trabajo ante cualquier siniestro o riesgo inminente.
- Cuidar y utilizar el equipo de protección personal y colectivo.
- Asistir a los cursos y seminarios que se organicen de común acuerdo con el empleador, las instituciones gubernamentales y las comisiones de higiene y seguridad.
- Someterse a reconocimiento médico como requisito para el ingreso al trabajo y en cualquier momento según lo requiera el empleador o la Secretaría del Trabajo. Todo trabajador se debe realizar un examen médico pre-ocupacional y si realiza actividades que consisten en la manipulación de alimentos, está obligado a someterse a exámenes médicos periódicos.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

- Cumplir y hacer que se cumplan en sus establecimientos, las disposiciones legales sobre

higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas.

- Indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con la ley.
- Contribuir al financiamiento, mejoramiento y expansión del Seguro Social.
- Implantar la prevención de riesgos laborales, para lo cual deberá suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cumplir y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, a través del Reglamento general Medidas Preventivas de accidentes de trabajos y enfermedades profesionales.
- En los establecimientos industriales y comerciales, tomarán medidas para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores, como: prohibir la introducción, venta y uso de drogas, habilitar lugares especiales para dormir o comer, limitar a cincuenta kilogramos el peso que carguen los trabajadores, con una tolerancia de hasta 10%, en casos especiales señalados por el reglamento, la movilización de pesos mayores debe hacerse por medios mecánicos.
- Elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, someterlo a la revisión y aprobación de la Inspección General del Trabajo dentro de los tres meses siguientes a la iniciación de labores y fijarlo en dos lugares visibles del local de trabajo, si se cuenta con más de diez trabajadores. Lo relacionado con la aprobación y aplicación del reglamento especial de higiene y seguridad se encuentra contemplado en el Capítulo VII, artículo 36 del reglamento general de medidas preventivas de accidente de trabajo, el cual, agrega que deberán elaborar dicho reglamento las empresas que cuenten con diez o más trabajadores y presenten factores de riesgo no contemplados en dicho reglamento.
- Si se cuenta con diez o más trabajadores, deberá establecer una comisión de seguridad, compuesta por igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, para investigar las causas de los riesgos profesionales, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan. La Secretaría del Trabajo deberá coadyuvar en tal fin, poniendo en vigencia cada año, por vía de reglamento un catálogo de mecanismos y medidas destinadas a impedir los riesgos profesionales. El reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo regula ampliamente en el Capítulo VI, artículos 11 al

35 la conformación, integración y funciones de las comisiones mixtas de higiene y seguridad.

- El patrono deberá reparar los riesgos profesionales ocurridos a sus trabajadores, en los términos del artículo 403 y 404 del Código del Trabajo.
- Readmitir al trabajador que haya dejado de desempeñarse por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que esté capacitado y no haya recibido indemnización por incapacidad total permanente. Si el trabajador no puede desempeñarse en su trabajo primitivo, será ubicado en uno distinto que pueda realizar.
- Responder por la vía penal cuando proceda, y ante la existencia de delito culposo. En caso de haberse resuelto el asunto por la vía laboral y haya cumplido el patrono con la indemnización, no es preciso agotar la vía penal, pues finalmente en estos casos se extingue la responsabilidad penal si las partes llegan a un arreglo conciliatorio y este se cumple. Generalmente se acude a la vía penal cuando no es posible resolver el asunto en el derecho laboral, siempre que concurren los elementos de un tipo penal o delito culposo y se cuente con autorización de la víctima en caso de que esta haya sobrevivido al accidente.
- Ante un riesgo profesional realizado, proporcionar inmediatamente los medicamentos y materiales para curación y asistencia médica que sean necesarios.
- Proceder a la indemnización del trabajador que haya sido víctima de un riesgo realizado, de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo, la Ley de Inspección Laboral y el Reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo.
- Dar aviso de los accidentes de los accidentes ocurridos a la Dirección General de Inspección del Trabajo dentro de las primeras 24 horas y proporcionar en los tres días siguientes los datos del trabajador y los elementos que contribuyan a fijar la causa del accidente.
- En caso de defunción inmediata, el patrono dará parte a las autoridades, tan pronto tenga conocimiento. De ser necesario, se practicará autopsia para determinar la causa y manera de la muerte, siempre que se autorice y practique por autoridad competente.
- Informar de manera oportuna y conveniente a los trabajadores, las circunstancias y factores que signifique riesgo en sus labores, así como las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.

- Implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo para prevenir los riesgos profesionales. El reglamento establece los componentes que debe contemplar dicho programa.
- Cumplir con las condiciones generales de los centros de trabajo establecidas en el Capítulo X del Reglamento, que se refiere a la seguridad estructural de los edificios y de sus pisos, superficie y cubicación, suelos, techos y paredes, pasillos, gradas, escaleras, plataformas, aberturas en los pisos, etc. Para prevenir accidentes de trabajo.
- Cumplir con los requerimientos exigidos por el reglamento en cuanto a la vivienda y dormitorios que se les proporcione a los trabajadores, así como en cuanto a los aparatos, maquinas, herramientas, maquinas portátiles, herramientas manuales, electricidad, baja tensión, electricidad estática, alta tensión, aparatos a presión, recipientes conteniendo gases a presión, aire comprimido, frio industrial, aparatos de izar, aparejos, grúas y transportadores, trabajos en alturas, manipulación manual de carga.
- Acatar las medidas establecidas en el Reglamento para la prevención de incendios tanto en los locales como en el transporte de materiales inflamables, técnicas de extinción, evacuación y primeros auxilios.
- Cumplir con las disposiciones básicas sobre señalización en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo.
- Utilizar e instruir y entrenar a los trabajadores para la utilización de los medios de protección personal cuando no sea posible la utilización de medios de protección colectiva.
- Cumplir con las medidas establecidas en el reglamento para la protección de cráneo, cara, ojos, auditiva, de las vías respiratorias, miembros inferiores y superiores, tronco, utilización de cinturones.
- Permitir la realización de actividades de soldadura por trabajadores calificados para ello, y cumplir con las medidas de seguridad establecidas.
- Cumplir con las medidas señaladas para la correcta iluminación de los centros de trabajo y las que regulan los ruidos y vibraciones, productos químicos de uso industrial.
- Instruir sobre la correcta utilización del equipo de protección personal y los métodos generales de protección.
- Velar por la instalación, operación y mantenimiento de sistemas y equipos de protección

necesarios para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. La Comisión Nacional de Salud Ocupacional, integrada por un representante propietario y un suplente de la Secretaria de Salud Pública, la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, la Secretaria de Recursos Naturales, el Instituto Hondureño de Seguridad Social, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, el Sector Laboral y el Sector Patronal.

EXENCION DE RESPONSABILIDAD DEL PATRONO

El patrono quedará exento de toda responsabilidad por riesgos profesionales en los casos siguientes:

- Cuando el trabajador se encontraba en estado de embriaguez.
- Demore intencionalmente su curación a fin de aumentar el importe de la indemnización.
- Los riesgos profesionales sean simulados.
- Se trate de trabajos ajenos a la empresa del patrono.
- Se trate de trabajadores a domicilio.
- Se trate de una empresa puramente familiar.
- La incapacidad sea resultado de alguna riña o intento de suicidio.
- El accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, etcétera.

EL PATRONO NO QUEDARA EXENTO DE SUS OBLIGACIONES

- Ni, aunque el trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación.
- Cuando el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima o haya ocurrido por negligencia o torpeza de la víctima, siempre que no haya habido premeditación de su parte. Pero el trabajador quedará sujeto a las sanciones correspondientes en los últimos dos casos.

LEY DE INSPECCION LABORAL. DISPOSICIONES RELEVANTES

La ley de inspección laboral surge ante el desfase que en muchas de sus disposiciones atraviesa el Código del Trabajo, específicamente en cuanto a la manera en que deberá llevarse a cabo la inspección, así como en cuanto a las sanciones y el procedimiento para aplicar ambas figuras.

Esta ley no únicamente busca garantizar el bienestar del trabajador, sino que además se interesa en ofrecerle opciones al empresario para que pueda controlar los riesgos profesionales y a su vez, indemnizar al obrero, de tal manera que le concede importancia también a las fuentes de empleo, recurriendo a la clausura de los centros de trabajo, únicamente cuando sea estrictamente necesario porque se encuentre en riesgo la vida o la integridad personal del trabajador.

Actualmente y hasta que se cumplan doce (12) meses de la entrada en vigencia de la Ley de Inspección, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social se encuentra desarrollando un proceso de reestructuración integral de la Dirección General de la Inspección del Trabajo, con el objetivo de adecuarse a la nueva Ley y garantizar eficiencia, imparcialidad, responsabilidad, transparencia y moralidad en las labores de promoción y vigilancia del cumplimiento de las dichas normas laborales, seguridad y salud en el trabajo, así como las relativas a la seguridad social y a la aplicación de sanciones por haberse determinado la infracción o incumplimiento de la ley.

A partir de la entrada en vigencia de esta Ley, los Inspectores de Seguridad e Higiene Ocupacional y demás personal técnico y/o Peritos especializados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de otras áreas, pasan a formar parte del Cuerpo de Inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), quedando sujetos como el resto del personal de dicha dependencia a la evaluación que ordena esta Ley.

Los procedimientos de Inspección y de aplicación de sanciones que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, deben ser resueltos conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Continúan en vigor las disposiciones administrativas vigentes, en lo que no se opongan a la Ley de inspección.

En cuanto al Reglamento de aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo, si bien, debe ser aprobado por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en un plazo de noventa (90) días, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, aún no ha sido aprobado.

LA INSPECCION EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La inspección de los centros de trabajo es tan importante que la Constitución de la República la considera como uno de los medios para hacer efectivas las garantías y leyes laborales. El Estado vigilará e inspeccionará las empresas, encontrándose facultado para imponer, en su caso, las sanciones establecidas en la ley.

La Ley de inspección laboral creada recientemente según Decreto Legislativo No. 178-2016, mediante su artículo 100 deroga expresamente el Decreto Legislativo No. 39 del 10 de mayo de 1982; el Capítulo III del Título VIII y el artículo 469 del Código del Trabajo de fecha 19 de mayo de 1959; el artículo 40 de la Ley del Salario Mínimo de fecha 20 de enero de 1971; y, el artículo 128 del Código de la Niñez.

El Código de Salud también faculta para realizar visitas de inspección en conjunto con la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. También menciona que se deben reportar los accidentes de trabajo a la Comisión Nacional de Seguridad Ocupacional, al IHSS y a la STSS; que se debe hacer divulgación de las medidas de prevención de accidentes entre todos los trabajadores, y que se deberán adoptar las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos, físicos y biológicos en el aire.

Las inspecciones realizadas por la Dirección General de Inspección del Trabajo en los centros de trabajo podrán ser:

- a) **De asesoría técnica.** Tienen como finalidad fomentar entre los trabajadores y patronos, el cumplimiento de la normativa laboral, el trabajo decente, la inclusión laboral, el impulso a la creación de empleos formales y la promoción de la cultura de prevención de riesgos laborales, resaltando en todo momento los derechos fundamentales del trabajo. Este tipo de inspección busca sobre todo brindarle asesoría a las empresas previa solicitud de estas si tienen más de diez trabajadores; en aquellas empresas que tengan menos de diez trabajadores la Secretaria de Trabajo si estará obligada a brindarles asesoría técnica, por eso es que en el caso de estas, la Secretaria no levanta acta de emplazamiento de procedimiento sancionador, en caso de encontrar infracciones, lo que si ocurre con las demás empresas.

- b) **Ordinarias.** Se practicarán en los centros de trabajo, en días y horas hábiles e inhábiles, sin previo aviso y con las formalidades previstas en la ley, siempre que el lugar de trabajo se encuentre operando en esos días y horas.

Las inspecciones ordinarias pueden ser:

Iniciales. Tal y como su nombre lo indica se realizan por primera vez o por ampliación o modificación de estas.

Periódicas. Son las que se efectúan con intervalos de seis meses, pudiendo ampliarse o disminuirse el plazo según los resultados de las evaluaciones, tomando en consideración la actividad económica, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica. Estas inspecciones se realizarán por actividad económica, en forma periódica y mediante un sistema aleatorio para determinar anual o semestralmente el turno en que deberán ser inspeccionados los centros de trabajo.

De comprobación. Las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas emplazadas u ordenadas previamente por el inspector del trabajo. Las autoridades del trabajo pueden habilitar el desarrollo de estas visitas en días y horas inhábiles.

- b) **Extraordinarias.** Se practican en cualquier tiempo, incluso en días y horas inhábiles, sin notificación previa, cuando ocurra alguna de las circunstancias siguientes:
- Exista un peligro o riesgo inminente
 - Cuando se reciban quejas o denuncias por incumplimiento de la legislación laboral. En estos casos la inspección se realizará en los próximos cinco días hábiles. En caso de que la denuncia sea presentada por el trabajador, su identidad puede mantenerse en reserva a petición suya, sin perjuicio del derecho de defensa que asista a la parte denunciada.
 - Al revisar la documentación presentada para cualquier efecto, se detecten irregularidades imputables al patrono.
 - Tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en los centros de trabajo
 - Cuando en el desarrollo de una inspección previa o en la presentación de documentos ante la autoridad del trabajo, el patrono o el trabajador se conduzcan con falsedad, dolo, mala fe o violencia.

- Se detecten actas de inspección o documentos que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas o en aquellas de las que se desprendan elementos para presumir que el inspector del trabajo actuó de manera irregular.

Este tipo de inspecciones se realizan generalmente con la colaboración de un perito calificado en la materia.

En caso de que el patrono se niegue a recibir al inspector del trabajo, este deberá dejar constancia en el acta y remitirla a su superior jerárquico para que se inicie el procedimiento administrativo sancionador correspondiente. La Dirección General de Inspección del Trabajo podrá dentro de las 24 horas siguientes a la negativa del patrono, solicitar el auxilio de la fuerza pública o policial para poder ingresar a la empresa y llevar a cabo la inspección, salvaguardando de esa manera la integridad del trabajador. En caso de que las fuerzas del orden se nieguen a prestar el auxilio requerido, se pondrá en conocimiento del Ministerio Público para que proceda conforme a derecho.

La inspección es el medio idóneo para que la autoridad del trabajo pueda cumplir con su función de velar por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, esta se llevará a cabo en los casos y según lo establecido en la Ley de Inspección del Trabajo. El otro recurso utilizado con ese fin es la sanción. Ambas figuras se deben aplicar siguiendo el procedimiento establecido en la ley de inspección laboral.

Como resultado de las inspecciones la autoridad del trabajo debe determinar en su caso las acciones preventivas o correctivas que deben implementar los patronos, así como los plazos para su ejecución, durante estos plazos la autoridad del trabajo podrá programar visitas de seguimiento y control.

Si como resultado de dichas inspecciones se concluye que persiste el incumplimiento, se debe programar una inspección extraordinaria y en su caso, se deberá instar el procedimiento administrativo sancionador. Se procederá de igual manera en aquellos casos en los que, durante las inspecciones asesoría técnica el patrono se niegue a recibir la visita de los inspectores o a adoptar las medidas necesarias tendientes a regularizar su situación jurídica o a prevenir o disminuir los peligros o riesgos inminentes detectados.

Una vez practicada la inspección correspondiente, se procederá de la siguiente manera:

1) Levantar acta circunstanciada

El inspector levantará acta circunstanciada de la inspección realizada absteniéndose de incorporar apreciaciones subjetivas, podrá también requerir la documentación soporte que se relacione con los resultados de la inspección.

Si advierte violaciones a la normativa laboral, requerirá a los inspeccionados y les señalará los aspectos que deberán subsanar y si los subsanan de inmediato, se establecerá así en el acta.

Si durante la inspección se presenta documentación con la que se logran desvirtuar las violaciones denunciadas, se hará constar en el acta, describiendo además dicha documentación y agregando copias de la misma. El acta será firmada por el patrono, los trabajadores o los representantes de ambos, previa lectura de la misma.

2) Se concede un plazo para corregir las infracciones

Otorgar a los patronos el plazo de tres días hasta un mes, en caso de haber encontrado infracciones a la normativa laboral, para corregir las deficiencias e incumplimientos y para que exhiba la documentación correspondiente. Este emplazamiento deberá realizarse documentalmente.

3) Corrección inmediata

Cuando exista peligro o riesgo inminente, la corrección debe ser inmediata y de observancia permanente. Vencido el plazo otorgado por el inspector se deberá efectuar la inspección de comprobación de las medidas ordenadas, dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del plazo otorgado para su cumplimiento.

Los plazos podrán prorrogarse hasta la mitad del originalmente concedido, siempre que no se ponga en peligro con ello la vida o la integridad personal de los trabajadores y a petición de parte justificada.

Procedimiento administrativo sancionador

Procede en caso de que se compruebe el incumplimiento de las medidas ordenadas, o bien no se acredite documentalmente el cumplimiento de la normativa laboral dentro de los plazos mencionados anteriormente. Por lo que se solicita al órgano competente de las autoridades del trabajo, se inicie el procedimiento administrativo sancionador. Este procedimiento se inicia de oficio o a mérito de las actas de inspección levantadas, así como de actas de obstrucción a la labor inspectora.

Luego de recibir la solicitud para que se agote el procedimiento administrativo sancionador, la autoridad del trabajo tendrá dos (02) días para emplazar al patrono o a la persona que se le impute, para que en audiencia que se llevará a cabo dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes formule sus descargos o lo que a derecho le convenga y ofrezca las pruebas pertinentes.

Lo relativo a las notificaciones que se realicen para la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por infracción de la legislación laboral se deben realizar en la forma y términos que establezca esta ley y supletoriamente la Ley de Procedimiento Administrativo y el Código Procesal Civil. Se deberán notificar personalmente en los casos señalados en el artículo 71 de la Ley de Inspección Laboral.

Sustanciación del procedimiento

El emplazado podrá comparecer a la audiencia personalmente o por medio de apoderado legal y a través de su representante legal o apoderado legal, tratándose de personas jurídicas.

En la audiencia, el emplazado podrá ofrecer cualquier medio de prueba para desvirtuar el contenido de las actas de inspección, pero se deberán ajustar a lo señalado en el artículo 76 de la Ley de Inspección, es decir que las pruebas deben estar relacionadas con los hechos, deben ser útiles y deben ser presentadas en la audiencia.

Las pruebas serán admitidas o rechazadas en el acto señalando en su caso, día y hora para la continuación de la audiencia de descargo, con el único propósito de evacuar las pruebas correspondientes, la que debe desarrollarse en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

Una vez oído al emplazado y evacuadas las pruebas admitidas, se debe dictar auto del cierre de la audiencia para dictar resolución. Del auto en que conste esta diligencia se debe notificar al interesado.

Resolución

Sera emitida por la Jefatura Regional de la Dirección General de Inspección del Trabajo. Deben dictarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquél en que se haya concluido la audiencia de descargo.

La resolución que sea firme tiene carácter de título ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

Recursos

Contra las resoluciones que pongan fin al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, procede el Recurso de Apelación ante el propio órgano que dictó el acto impugnado y, éste lo debe remitir en un plazo máximo de tres (3) días hábiles a la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), para su decisión.

El plazo para la interposición del recurso de apelación es de diez (10) días hábiles.

Luego de su interposición, se dará traslado a los demás interesados si los hubiere, para que en el plazo de tres (3) días hábiles expongan cuanto estimen procedente.

El órgano competente, de oficio o a petición de parte, debe disponer la producción de prueba por un término máximo de diez (10) días hábiles, cuando estimare que los elementos reunidos en las actuaciones no son suficientes para resolver el recurso.

Producida la prueba, debe dictarse la resolución correspondiente en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

Contra las resoluciones que dicte la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), en relación al recurso de apelación procede el recurso de reposición ante el órgano que lo hubiere

dictado y se presentará dentro los diez (10) días siguientes al de la notificación del acto impugnado. La resolución del recurso de reposición debe poner fin a la vía administrativa.

Trámite legal administrativo que debe realizar el trabajador por accidente de trabajo

Luego de que ocurre un accidente de trabajo, se debe indemnizar a la víctima o a sus causahabientes, dependiendo de si sobrevivió al hecho o falleció. Para tal efecto, se deberá agotar el procedimiento legal establecido en los artículos 417 al 459 del Código del Trabajo.

En cuanto al procedimiento, este se lleva a cabo en primera instancia ante la Secretaría del Trabajo, es decir, en sede administrativa, específicamente ante la Unidad de Evaluación de Riesgos profesionales, donde se agotará el trámite siguiente:

- 1.** La víctima o su causahabiente se presentará ante dicha oficina y llenará la solicitud correspondiente, a la cual adjuntará también la constancia médica que acredite el centro asistencial donde fue atendido, si es afiliado al IHSS deberá presentar la constancia de comisión de invalidez emitida por dicha institución, la tarjeta de identidad y fotocopia de la misma; si es menor de edad la partida de nacimiento y en caso de tratarse de alguien que falleció, su causahabiente deberá presentar el acta de defunción.
- 2.** El inspector o inspectora de la Unidad de Evaluación de Riesgos Profesionales levantará un acta de solicitud de indemnización.
- 3.** Asimismo, el inspector enviara citación al patrono o a su representante legal para que comparezca a dicha oficina.
- 4.** En la fecha indicada, se levantará acta de comparecencia o no comparecencia del empleador o su representante legal, en la cual este último se manifestará sobre el reclamo presentado.
- 5.** Remisión del caso al Servicio de Medicina Ocupacional para la emisión del dictamen médico correspondiente.
- 6.** Elaboración del cálculo de la indemnización.

7. Notificación del cálculo al patrono o su representante legal.
8. Reubicación legal, según recomendaciones del Servicio de Medicina Ocupacional y según el grado de discapacidad.

En caso de muerte del trabajador, el Código del Trabajo establece que tendrán derecho a recibir la indemnización: 1) La esposa o concubina y los hijos que sean menores de edad, y los ascendientes que dependían del trabajador. La indemnización se les repartirá en partes iguales sino hay testamento y si lo hubiere, de conformidad con lo que éste disponga; 2) A falta de hijos, esposa o ascendientes, la indemnización se repartirá entre las personas que dependían de él económicamente y en la proporción en que dependían del mismo, en virtud de las pruebas rendidas por cualquier medio legal.

Prescripción

Los derechos y acciones para reclamar las indemnizaciones prescriben en un año, contado desde el día que ocurrió el riesgo profesional. Sin embargo, cuando el trabajador no asegurado contra riesgos profesionales siga trabajando a las órdenes del mismo patrono sin haber reclamado la indemnización correspondiente, o cuando el patrono continúe reconociendo el total o parte del salario a la víctima o a sus causahabientes, el término de la prescripción será de dos años.

Autoridad del trabajo encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la seguridad e higiene industrial

Autoridad del Trabajo

Se denomina autoridad del trabajo a los órganos de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, con facultades para vigilar y garantizar el cumplimiento y respeto de la legislación laboral, de seguridad y salud en el trabajo y aplicar las sanciones en los casos que procedan. Son autoridades del trabajo, las siguientes:

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

Es el ente gubernamental encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

De acuerdo con el artículo 5 del Reglamento General de Medidas Preventivas de accidentes de trabajo, la Secretaría coordinará sus actividades de prevención de riesgos profesionales con la Secretaria de Salud y el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Según el artículo 593 del Código del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, cuenta con los siguientes departamentos:

- a) Dirección General del Trabajo
- b) Inspección General del Trabajo
- c) Dirección General de Previsión Social
- d) Procuraduría del Trabajo
- e) Instituto Nacional de Investigaciones y estudios sociales
- f) Los demás que determine el reglamento o las leyes que posteriormente se dicten.

Con relación al inciso f, con la creación de la Ley de inspección laboral surge la Dirección General de Inspección del Trabajo como otro de los departamentos de la Secretaría.

La Dirección General de Inspección del Trabajo

Según el artículo 5 de la Ley de inspección laboral, es un órgano independiente de la Secretaria del Trabajo y Seguridad Social, responsable de coordinar el sistema integrado de inspección del trabajo y seguridad social, cuyo propósito es vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo la referente a las relaciones laborales, seguridad social y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, deduciendo las responsabilidades correspondientes en caso de infracción o incumplimiento en los centros de trabajo. También cumple funciones de información y asesoramiento, a través de sus visitas e inspecciones de asesoría técnica para promover el cumplimiento de las obligaciones.

Los Inspectores del Trabajo

Son los funcionarios adscritos a la Dirección General de Inspección del Trabajo, encargados de llevar a cabo las investigaciones e inspecciones correspondientes en los centros de trabajo y en los casos que estable la ley. Debiendo documentar cada una de sus diligencias y apegarse al proceso legal señalado.

La auditoría técnica de la inspección

Se encuentra adscrita al despacho del Secretario de Trabajo y Seguridad Social, goza de independencia técnica, objetividad e imparcialidad. Se encargará de velar porque los inspectores de la Dirección General de Inspección cumplan adecuadamente sus funciones.

Sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones de los patronos

Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral sobre higiene y seguridad, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la transgresión de sus reglas e imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida (Artículo 400 del Código del Trabajo).

Es importante resaltar que según el artículo 416 del Código del Trabajo, la responsabilidad del patrono subsiste, aunque el obrero trabaje para la dirección de contratistas de que aquel se valga para la explotación de su industria.

Las sanciones se encuentran contempladas en el Código del Trabajo y la Ley de Inspección del Trabajo.

En cuanto a la responsabilidad penal, por delito culposo, se aplicará, en su caso, lo establecido en el artículo 121 del Código Penal, debiendo la autoridad del trabajo o la víctima, poner en conocimiento los hechos ante la autoridad competente en materia penal, la cual procederá únicamente con autorización de la víctima en el caso de las lesiones culposas y mediante acción pública en caso de homicidio culposo. Al respecto, es importante mencionar que los delitos

culposos admiten conciliación entre las partes tanto en sede administrativa como en sede judicial, en tal caso, el artículo 414 del Código del Trabajo establece que la indemnización o lo que en Derecho Penal se denomina como reparación del daño causado se rebajará de las prestaciones que el patrono haya satisfecho ante los Tribunales o la autoridad del trabajo.

Si la víctima estuviere asegurada, el IHSS pagará inmediatamente la respectiva indemnización al trabajador o causahabientes, en los casos a que se refiere dicho artículo.

La ley del Seguro Social regula lo referente a las prestaciones del Seguro por riesgos profesionales, indicando que se financiarán exclusivamente con cargo a las cotizaciones de los empleadores, según lo determinen los reglamentos y los respectivos estudios actuariales. Asimismo, establece que el Instituto deberá elaborar y publicar normas y reglamentos sobre la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, normas y reglamentos que deberán tener la aprobación de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

El Código del Trabajo establece además las sanciones que corresponden por el incumplimiento de dichas obligaciones, sin embargo, con el transcurso de los años las multas que establece han quedado desfasadas, de ahí la necesaria creación de la nueva Ley de Inspección del Trabajo que contempla multas más severas.

El personal encargado de aplicar dichos procesos legales en sede administrativa lo integran en su mayoría, los inspectores de trabajo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo, al momento de emitir resolución esta función le corresponde al Jefe Regional de Inspección y en cuanto al conocimiento para resolver sobre los recursos que sean presentados por las partes.

La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción que corresponda debe ser ejercida por los Jefes del Cuerpo de Inspectores de cada Oficina Regional del Trabajo o la autoridad de trabajo que haga sus veces, como primera instancia, constituyéndose como segunda y última instancia la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

El Capítulo V de la Ley de Inspección Laboral establece las siguientes sanciones:

Las infracciones o incumplimientos de las obligaciones a que se refiere esta Ley, se deben sancionar con multa pecuniaria, de conformidad con las disposiciones de este Capítulo.

- 1) Si como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del patrono, se causa al trabajador un daño personal, real, cierto y/o evaluable en dinero, procede la imposición de sanciones por cada trabajador afectado.
- 2) Cuando el patrono infrinja una norma laboral que origine al trabajador un daño económico cuantificable en dinero, se debe imponer al infractor una multa equivalente al veinticinco por ciento (25%) del perjuicio económico causado, quedando el patrono obligado a corregir la violación de la norma infringida pagando al trabajador afectado el monto total de las cantidades legalmente adeudadas.
- 3) Si la infracción a la norma laboral perjudica los intereses económicos de más de un (1) trabajador, la multa se debe aplicar por cada trabajador afectado. En todo caso el valor de la multa por la infracción no puede ser inferior de Cinco Mil Lempiras (L.5,000.00) por trabajador, cuando el veinticinco por ciento (25%) del daño económico cuantificable sea inferior a la cantidad antes mencionada.

Cuando el patrono subsane las causas por las cuales ha sido sancionado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del acta que pone fin al procedimiento sancionador, la multa impuesta debe condonársele. Queda expresamente entendido que el beneficio anterior, el patrono únicamente lo puede tener por una sola vez por la misma infracción.

- 4) Cuando se infrinjan o vulneren derechos fundamentales protegidos a los trabajadores por la Constitución de la República, el ordenamiento laboral y las normas internacionales del trabajo ratificadas por Honduras, cuyo daño no sea cuantificable en dinero, el importe de la sanción o multa debe ser de Cien Mil Lempiras (L.100,000.00), si la infracción se realiza a diferentes normas la multa anterior se debe aplicar por cada infracción.

- 5) Toda persona que, por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical, debe ser sancionada con una multa de Trescientos Mil Lempiras (L.300,000.00) y la infracción administrativa se debe considerar como una sola.
- 6) En los casos de obstrucción a la labor inspectora, la infracción se debe sancionar con una multa de doscientos Cincuenta Mil Lempiras (L.250,000.00) y, la infracción administrativa se debe considerar como una sola.
- 7) Cuando el patrono incumpla con la obligación de celebrar un contrato colectivo la multa debe ser de Doscientos Mil Lempiras (L.200,000.00).

Cuando el patrono subsane las causas por las cuales ha sido sancionado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que pone fin al procedimiento sancionador, la multa impuesta le debe ser condonada. Si el patrono no subsana la causa por la que fue sancionado dentro del plazo concedido, queda obligado además del pago de la multa a corregir la violación objeto de la misma. Si el patrono se negare a remediar dichas causas dentro de los plazos establecidos, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través del órgano correspondiente debe promover las acciones pertinentes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones pecuniarias que por reincidencia establece esta Ley.

Las sanciones pecuniarias establecidas en esta Ley se deben incrementar anualmente en forma automática en proporción al índice de inflación interanual declarado al mes de diciembre de cada año por el Banco Central de Honduras (BCH).

En cualquier caso, las reincidencias del infractor en la comisión de una infracción administrativa dan lugar a la aplicación de nuevas sanciones pecuniarias con un incremento del veinticinco por ciento (25%) la primera reincidencia, con un treinta por ciento (30%) en caso de segunda vez y las sucesivas con un cuarenta por ciento (40%) de incremento hasta que se verifique el cumplimiento de la norma laboral violada o trasgredida. El porcentaje de incremento que corresponda debe aplicarse sobre la última multa impuesta.

A tales efectos, debe considerarse como reincidencia cada una de las subsecuentes infracciones al mismo precepto legal, cometidas dentro del término de un (1) año contado a partir de la fecha del acta en que se hizo constar la primera infracción.