

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)



ESCUELA DE POST GRADO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

UNIDAD DE POST GRADO DE DERECHO

TESIS

“INFLUENCIA DE LAS JORNADAS LABORALES ATÍPICAS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
OCUPACIONALES EN LA ACTIVIDAD MINERA”

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
MAGISTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dr. OSCAR NILTON CHAVEZ REVILLA

LIMA – MARZO 2010

A mis hijas, Luisa y Lucia de quienes me siento orgulloso y por quienes busco la superación día a día.

A mis padres, a mi hermano y a mi esposa, un apoyo permanente en mi vida profesional

RESUMEN

La Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito mundial, son consideradas pilares en el desarrollo de un país. Sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas.

El fundamento de esta investigación en materia de salud ocupacional y específicamente en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, radica en la importancia que tiene la Minería en el Perú y cómo es que se viene incrementando la explotación minera en diversas zonas del país, ampliándose de esta forma no sólo la economía a través de los capitales extranjeros, si no que también se estarían incrementando la posibilidad de seguir presentándose accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en este importante sector laboral por tener las jornadas laborales atípicas.

Al hablar de *Prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo*, tenemos que señalar que esto implica tener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que adecuadamente implementado, nos va a dar como resultado una prevención oportuna frente a los factores de riesgo del trabajo.

Conocemos que el Tribunal Constitucional emitió una sentencia que era precedente vinculante y por tanto de cumplimiento obligatorio por el sector minero, lo cual se dio en el Exp. 4635-2004 AATC; pero a esta sentencia que señalaba que debiera de trabajarse sólo 8 horas en la actividad minera, se emite posteriormente una sentencia aclaratoria que es materia de discusión.

Las jornadas laborales en la actividad minera, no están estandarizadas para todos y se sabe asimismo que existen periodos de 4 días de trabajo por 3 de descanso, 7 días de trabajo por 5 días de descanso, 8 días de trabajo por 6 días de descanso, 10 días de trabajo por 10 días de descanso, 14 días de trabajo por 7 días de descanso, 21 días de trabajo por 7 días de descanso, 25 días de trabajo por 10 días de descanso y hasta 30 días de trabajo por 5 días de descanso, entre los más conocidos.

Esta situación estaría generando una discriminación subjetiva a trabajadores que tienen la misma condición que otros en esta actividad y por tanto generando mayores riesgos de los ya existentes por su propia labor; lo que da lugar a un vacío legal que revierte importancia para el trabajador minero.

&&&

ABSTRACT

The Security and Health in the Work in the world area, they are considered to be props in the development of a country. His actions are directed the promotion and protection of the health of the workers and the prevention of work accidents and occupational diseases caused by the conditions of work and occupational risks in the diverse economic activities.

The foundation of this investigation as for occupational health and specifically in prevention of work accidents and occupational diseases, takes root in the importance that has the Mining industry in Peru and how it is that one comes increasing the mining exploitation in diverse zones of the country, the economy being extended of this form not only across the foreign capitals, if not that also would be increasing the possibility of continuing appearing work accidents and occupational diseases in this important labor sector for having the labor atypical days.

On having spoken about Prevention of occupational diseases and work accidents, we have to indicate that this implies having a System of Management of Security and Health in the Work, the fact that adequately implemented, it is going to give us like proved an opportune prevention opposite to the factors of risk of the work.

We know that the Constitutional Court issued a judgment that was a binding precedent and therefore of obligatory fulfillment for the mining sector, which was given in the Exp. 4635-2004 AATC; but to this judgment that was indicating that it have to of being employed only 8 hours at the mining activity, there is issued later an explanatory judgment that is a matter of discussion.

The labor days in the mining activity, are not standardized for all and it is known likewise that there exist periods of 4 days of work for 3 of rest, 7 days of work for 5 days of rest, 8 days of work for 6 days of rest, 10 days of work for 10 days of rest, 14 days of work for 7 days of rest, 21 days of work for 7 days of rest, 25 days of work for 10 days of rest up to 30 days of work for 5 days of rest, between more acquaintances.

This situation would be generating a subjective discrimination to workers who have the same condition that different in this activity and therefore generating major risks of the already existing ones for his own labor; what gives place to a legal emptiness that reverts importance for the mining worker.

&&&

PROYECTO DE INVESTIGACION

1. TEMA DE INVESTIGACION

“Influencia de las jornadas laborales atípicas en los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera”

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Diagnóstico Situacional

Nuestra Constitución Política del Perú, reconoce entre tantos derechos, el derecho a la salud de toda persona en cualquier ámbito, incluido el laboral.

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, tal como señala el artículo 23 de la Constitución y actualmente uno de los temas más debatidos en el Perú dentro del mundo laboral es la jornada máxima de trabajo, especialmente desde que las organizaciones sindicales han exigido el irrestricto cumplimiento de la normativa sobre la materia. Sin embargo, voces desde el gobierno y dentro de los sectores empresariales han condicionado su cumplimiento a la mejora del panorama económico del país, cuestionando con ello la exigibilidad consustancial que goza cualquier derecho dentro el ordenamiento jurídico.

La doctrina ha entendido que la jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el día en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza para ejecutar el contrato de trabajo. Sin embargo, esto podría conducir a pensar que el trabajador lo que vende es su tiempo para trabajar y no propiamente su fuerza de trabajo; pero, se supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real y, en tal sentido, la jornada es una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador realiza, por lo que se tiene que se estableció una jornada de 8 horas diarias; y que a raíz de las variaciones legislativas se ha degenerado ello y se ha llegado a la tan sonada resolución emitida por el Tribunal Constitucional, la que tiene entre tantos principios, el de no seguir dañando y/o disminuir la posibilidad de daño y accidentes de trabajo que se presentan por ejecutar un trabajo por periodos prolongados.

Con la Constitución de 1993, dentro del contexto de flexibilización laboral del gobierno dictatorial del señor Alberto Fujimori, se modificó así el primer párrafo del artículo 25 que establece: "*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas*

diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. En el caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo".

Esto dio pie para que diversas Empresas, optaran por cambiar los horarios de trabajo y con ello ocasionar los perjuicios que ha tenido a bien señalar la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional y que constituye precedente vinculante inmediato.

Las normas legales de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos permiten ver lo pertinente a las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, mas no así, el tema de la responsabilidad que atañe al Empleador con respecto a los horarios atípicos impuestos en sus centros laborales bajo la idea equivocada de mejorar la producción y olvidando el cuidado que debe tener la salud y seguridad del trabajador.

2. **Preguntas de Investigación**

1. Cómo influyen las jornadas laborales atípicas en los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en los trabajadores de la actividad minera en el Perú?
2. Cuáles son los factores de riesgo ocupacional a los que se encuentra expuesto el trabajador minero en su jornada laboral?
3. Cuáles son las condiciones de trabajo en una jornada laboral atípica y cómo influencia ello en los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en comparación con una jornada laboral ordinaria.
4. Que establece la normativa nacional vigente en cuanto a las jornadas de trabajo?
5. Cómo es el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en cuanto a las jornadas laborales atípicas en el sector minero?
6. Pueden incrementarse los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales en la actividad minera como consecuencia de las jornadas laborales atípicas?

3. **Objetivos de la Investigación**

1. **Objetivo General:**

Describir la influencia de las jornadas laborales atípicas en los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales en la actividad minera

2. **Objetivos Específicos**

- Describir los Riesgos Ocupacionales a los que se encuentra expuesto el Trabajador Minero en su Jornada Laboral.
- Analizar las condiciones de trabajo de una jornada laboral atípica y su influencia en los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en los trabajadores mineros en comparación con una jornada laboral ordinaria.
- Describir lo que señala la Normativa nacional vigente en cuanto a las jornadas de trabajo.
- Analizar el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en cuanto a las jornadas laborales atípicas en el sector minero.
- Explicar como pueden incrementarse los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales en la actividad minera como consecuencia de las jornadas laborales atípicas.

4. **Justificación**

Uno de los principios de Seguridad y Salud en el trabajo, es que los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales son prevenibles y todo con buenos sistemas de gestión por parte del Empleador.

El presente trabajo de investigación, se realiza para poder identificar a las Jornadas Laborales Atípicas como factor influyente de los Accidentes de Trabajo en la Actividad Minera. Las obligaciones laborales por parte del empleador en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo son muy importantes en todo Sistema de Gestión Ocupacional y que luego de arribar a conclusiones técnicas, podremos recomendar las formas viables de cumplimiento de las normas sin alterar las correctas relaciones laborales y

principalmente sin poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; lo que redundaría en consecuencias legales por los daños y perjuicios ocasionados.

5. **Viabilidad**

Se desarrollará esta investigación, dentro de los términos del Derecho Laboral y Constitucional que contienen los parámetros legales de la jornada de trabajo en el Perú y asimismo se tendrá en cuenta las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

6. **Delimitación**

El espacio está delimitado a algunas unidades Mineras de la Mediana Minería ubicadas en la zona centro y norte del país y el tiempo determinado a los años 2000 a 2005 según las estadísticas pertinentes y la revisión de las mismas con la bibliografía respectiva.

3. MARCO TEORICO

3.1. **Referencias Históricas**

En cuanto a las enfermedades ocupacionales, se tiene como referencia lo que ya se habría determinado hace muchos años y que precisamente se refiere a las actividades mineras, teniendo que las primeras observaciones sobre enfermedades de los mineros fueron realizadas por médicos de siglos pasados como, Agrícola (1494 - 1555) y Paracelso (1493 - 1541) en el siglo XVI. En esa época, la mortalidad por enfermedades pulmonares no se registraba, pero probablemente era causada fundamentalmente por silicosis, tuberculosis y también cáncer pulmonar producido por mineral radioactivo incorporado a la roca silícea.

Existen antecedentes que indican que la mortalidad era muy elevada, tales como descripción efectuada por Agrícola que: “En las minas de los Montes Cárpatos se encontraban mujeres que habían llegado a tener siete maridos, a todos los cuales una terrible consunción los había conducido a una muerte prematura”. La importancia de contar en las faenas mineras con una ventilación adecuada y la utilización de máscaras para evitar enfermedades fue destacada y preconizada por Agrícola en 1556.

Es necesario puntualizar que el presente tema es y debe ser abordado también desde el punto de vista de la Medicina Ocupacional y es *Bernardino Ramazzini*, médico italiano, reconocido unánimemente como el padre de la Medicina Ocupacional y fue el primer investigador que efectuó estudios sistemáticos sobre diversas actividades laborales, observando con perspicacia que algunas enfermedades se presentaban con mayor frecuencia en determinadas profesiones y/o ocupaciones; de ahí el decir enfermedades profesionales (por actividad minera, que es el caso) y ahora ya mejor llamadas enfermedades ocupacionales.

3.2. Marco Teórico propiamente dicho

El Marco Teórico lo tenemos revisado en la Doctrina emitida sobre la jornada laboral según Manuel Alonso Olea y la jornada de trabajo por Eugenio Pérez Botija. Asimismo, se ha revisado en doctrina internacional lo pertinente a los riesgos laborales según Cabanellas.

En cuanto a la legislación nacional tenemos lo que señala la Ley General de Minería; la Ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que ha sido derogada, pero debidamente revisada para los fines académicos respectivos; Ley del SCTR que se encuentra dentro de la Ley de modernización de la seguridad social en salud.

Se han revisado asimismo todo lo que sobre el particular establece la OIT y sus convenios internacionales. Como normas internacionales también se tiene las normas OSHA de los Estados Unidos, las normas de Prevención de Riesgos Laborales de España y las normas de seguridad y salud de México. Finalmente se ha revisado lo pertinente en la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre las Jornadas laborales atípicas que resolvieron en la actividad minera con carácter vinculante.

3.3. Marco Conceptual

- La jornada laboral
- La seguridad y salud en el trabajo
- La jornada laboral y algunos aspectos sociales
- Orígenes de la jornada de trabajo
- Las fuentes profesionales y su articulación con la jornada de trabajo
- La jornada ordinaria y la jornada convencional
- Jornada máxima y jornada mínima

- Jornada continua y discontinua
- La jornada por turnos
- Jornadas laborales atípicas
- Salud en el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- La gestión y organización de la seguridad y salud en el trabajo
- El derecho laboral en la seguridad y salud en el trabajo
- Accidentes de trabajo
- Enfermedades ocupacionales
- Factores de riesgo ocupacional
- La actividad minera.
- Influencia de las jornadas atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera.
- Legislación nacional y legislación comparada.

4. HIPÓTESIS DESCRIPTIVA

La dación de dispositivos legales que facultan al Empleador a modificar las jornadas de trabajo y crear así las conocidas jornadas laborales atípicas; podría dar como resultado que estas jornadas incrementen los casos de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en las actividades mineras; considerando que en éstas, el trabajador está expuesto a múltiples factores de riesgo ocupacional que son parte inevitable de la actividad que desarrollan y considerando asimismo el tiempo de exposición que ahora tienen frente a los riesgos de su labor.

5. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo Descriptiva – Correlacional - Explicativa. Se va a describir el fenómeno “Jornada Laboral” y con ello la Jornada Laboral Atípica. Luego vamos a correlacionar las jornadas laborales halladas en la legislación y verificar como ellas se dan en la actividad minera y especialmente en la mediana minería y finalmente vamos a explicar la problemática que se presenta en esta actividad como consecuencia de jornada laboral atípica con los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

6. DISEÑO DE INVESTIGACION

La presente investigación es No experimental y Descriptiva. No obedece a investigación de campo; se van a presentar resultados estadísticos ya dados en la actualidad que corroboran lo señalado en la doctrina, no se van a operar variables y se van a describir las causas y efectos en la problemática encontrada.

7. UNIVERSO

El universo que se va a describir está vinculado y se circunscribe al trabajador de la actividad minera, mediana minería y la revisión de incidentes y/o accidentes y estadística durante los años 2000 a 2008 referente a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que se puedan encontrar. El muestreo en mi investigación es no probabilístico, puesto que los elementos de la muestra los seleccionaré por procedimientos al azar ó con probabilidades conocidas de selección. Por lo tanto es imposible determinar el grado de representatividad de la muestra.

El tipo preciso de muestra es Muestreo por Juicio, se tomará la muestra seleccionando los elementos que me parecen representativos o típicos del universo, y por tanto estará a criterio autónomo, pues lo que buscamos es hacer la comparación de lo que ya existe con la doctrina arribando a cambios legislativos como aporte a la investigación jurídico social.

8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

Algunas estadísticas ya elaboradas de algunas unidades Mineras y revisión doctrinaria relacionada con el tema para la descripción respectiva. No hay contrastación de hipótesis con trabajo de campo, se hará una correlación y contrastación de datos doctrinarios, la problemática y estadísticas existentes.

9. ORDENAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

En cuanto al ordenamiento y análisis de datos, se tiene que se revisarán las estadísticas encontradas sobre los accidentes de trabajo y se correlacionará con lo datos doctrinarios y jurisprudenciales respectivos para emitir las conclusiones pertinentes.

10. APORTES DE LA INVESTIGACIÓN A LA DOCTRINA Y A LA TEORÍA, LEGISLACION Y A LA JURISPRUDENCIA.

Se emitirá una propuesta Legislativa en la que se propondrá el ordenamiento de la Jornada Laboral atípica en la Actividad Minera. Se buscará con ello la estandarización del sistema de jornada laboral minero.

11. ELABORACION DEL INFORME FINAL

Este aspecto deberá ser motivo de la propia Tesis y la revisión de la doctrina, la estadística y la explicación que se dará a lo largo de la investigación.

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Estas se emitirán en la propia redacción de la Tesis de Investigación y que arribarán en buscar la estandarización del sistema laboral minero y sus jornadas laborales atípicas.

13. BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO OLEA. Manuel; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Editorial Civitas Ediciones. 26ª Ed. – Madrid.
2. ARIAS GALICIA Fernando; Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño; Editorial Trillas, Sexta edición; 2006; México, D.F.
3. CABANELLAS “Derecho de los Riesgos de Trabajo” – Editorial Omeba – Buenos Aires Argentina.
4. CHIAVENATO Idalberto; Administración de recursos humanos; Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; 2007; México, D.F.
5. DANATRO Daniel; Ausentismo laboral de causa médica en una institución; Editorial Montevideo, primera edición; 1994.
6. DÍEZ MILLÁN Enrique; MILLÁN BARTOLOMÉ José - La Jornada Laboral, Problemática Legal y Práctica - Fundación Confe-Metal Editorial – España
7. GESTOL C. Cereijo; Ausentismo laboral; Editorial Interamericana, Primera Edición; México 1995.
8. GOMEZ VALDEZ, Francisco DERECHO DEL TRABAJO: Relaciones Individuales de Trabajo; 1ra. Edición; Lima Peru, 1996.

9. HELLRIEGEL Don; Administración: Un enfoque basado en Competencias; Editorial Thomson, Edición 10; 2005
10. LADOU, Joseph Medicina Laboral y Ambiental; segunda edición traducida al español. Editorial el Manual Moderno, México D.F. 1999.
11. LETTIERI, Antonio. “La Revolución en el Tiempo de Trabajo” – Revista de Derecho Social N° 7, Editorial Bomarzo – Albacete 1999.
12. MOLINA N. Cristóbal y otros, Manual de Derecho del Trabajo - Editorial Comares. Sexta Edición 10/2008 Editorial Lex Nova – Madrid 2008.
13. MONEREO P. Luis y otros “Tratado Práctico a la Legislación Reguladora de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales” – Universidad de Granada – 2006
14. PEREZ B. Eugenio. El derecho del trabajo 5ª Ed. – Madrid 1960.
15. RAMIREZ, Luis Enrique “Riesgos del Trabajo” – Manual Práctico. 4ª Ed. Editorial Montevideo – Buenos Aires Argentina – 2007
16. RENDON V. Jorge “Derecho a la Seguridad Social” Editorial Tarpy – Lima 1992.
17. RENDON V. Jorge y otros “Flexibilidad o Derechos Sociales” – Trabajo y Seguridad Social – Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Edial Lima 2001.
18. ROGER R. Rosa y COLLIGAN Michael J. El trabajo por turnos en lenguaje sencillo. Traducido al español Julio 1997. NIOSH.
19. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral – Tribunal Constitucional del Perú – Centro de Estudios Constitucionales – Lima – 2006
20. Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo – OIT - Ginebra 2007
21. Revista Filosofía del Control de Riesgos – Consejo Interamericano de Seguridad – EEUU. 1994
22. Tesis de Maestría en Salud Ocupacional “Costos por accidentes de trabajo en la minería peruana (1994 -1998), de Tomás M. Acero Rosales. Año 2004.
23. Artículo OIT: “El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones”; 26 de Mayo 2003

14. ANEXOS

- Estadísticas de Accidentes de Trabajo Actuales
- Cronograma de Actividades
- Lista de Normas Legales revisadas

SUMARIO

Titulo primero.- La jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo.- Capítulo I. La jornada laboral.- 1.1 Generalidades.- 1.2 La jornada laboral y algunos aspectos sociales.- 1.3 Orígenes de la jornada de trabajo.- 1.4 Formas de establecer la jornada de trabajo.- 1.5 Las fuentes profesionales y su articulación con la jornada de trabajo.- 1.6 La jornada ordinaria y la jornada convencional.- 1.7 Jornada máxima y jornada mínima.- 1.8 Jornada continua y discontinua.- 1.9 La jornada por turnos – jornadas típicas.- 1.10 La jornada laboral atípica.- Capítulo II. Seguridad y Salud en el trabajo.- 2.1 Generalidades.- 2.2 Salud en el trabajo.- 2.3 Seguridad en el trabajo.- 2.4 Prevención y protección en el eje factor de riesgo, accidentes de trabajo, daño y consecuencias.- 2.5 La gestión de la seguridad y salud en el trabajo.- 2.6 Algunas definiciones de nuestro reglamento de seguridad y salud en el trabajo.- 2.7 La organización de la salud y la seguridad.- 2.8 El derecho laboral en la seguridad y salud en el trabajo.- **Titulo segundo.**- Influencia de las jornadas atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera.- Capítulo I.- El tratamiento de la limitación de la jornada laboral en el tiempo – 1.1 Antecedentes.- 1.2 Argumentos sobre la limitación de la jornada laboral.- Capítulo II.- Análisis de la influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.- 2.1 Las causas de los accidentes de trabajo.- 2.2 Las causas de las enfermedades relacionadas con el trabajo.- Capítulo III.- La fatiga como factor psicosocial y las jornadas de trabajo.- 3.1 Las horas de trabajo y la fatiga.- 3.2 La fatiga, los incidentes y los accidentes.- 3.3 Probabilidades de riesgo por frecuencia y exposición.- 3.4 Relación causa efecto de un accidente.- Capítulo IV.- La jornada laboral típica vs. la jornada laboral atípica.- 4.1. La minería y la jornada laboral.- 4.2 Las horas de trabajo.- 4.3 Efectos combinados de los factores relacionados con el lugar y las horas de trabajo.- variables intervinientes.- 4.4 Análisis de la duración de los turnos y la jornada laboral.- Capítulo V.- Costo de los accidentes.- 5.1 Análisis de costos según la OIT.- 5.2 El ausentismo.- 5.3 Indicadores de ausentismo laboral.- 5.4 La productividad y la competitividad relacionada con el ausentismo en el trabajo.- **Titulo tercero:** Legislación extranjera de seguridad y salud en el trabajo y la organización internacional del trabajo.- Capítulo único.- 1.1. La seguridad y salud en el trabajo en la unión europea.- 1.1.1 Generalidades.- 1.1.2 La normativa de seguridad y salud en el trabajo en la Unión Europea.- 1.1.3 Panorama general de las directivas de seguridad y salud en el trabajo.- 1.1.4 Las acciones de inspección, promoción y apoyo de la seguridad y salud en el trabajo.- 1.1.5 Perspectivas y consecuencias de la acción de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo.- 1.2 La ley de prevención de riesgos laborales de España.- 1.2.1 Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud en el trabajo.- 1.2.2 Derecho de protección frente a los riesgos laborales.- 1.3 La ley de seguridad y salud ocupacional en los EEUU - OSHA.- 1.3.1 Occupational Safety and Health Act de 1970.- 1.3.2 Negarse a trabajar por condiciones peligrosas.- 1.3.3 Responsabilidades del empleador y del trabajador.- 1.3.4 El instituto de salud y seguridad ocupacional.- 1.3.5 NIOSH Y OSHA.- 1.4. La seguridad y salud en el trabajo en México.- 1.4.1 Los riesgos psicosociales.- 1.4.2 Normativa de seguridad y salud en el trabajo en México.- 1.5 La OIT, la jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo.- 1.5.1 Convenio 1 – Las horas de trabajo.- 1.5.2 Convenio 155 – seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo 1981.- 1.5.3 Convenio 187 – marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006.- 1.5.4 La OIT y la jornada laboral atípica.- **Titulo cuarto:** Las normas nacionales que regulan la jornada laboral frente a la seguridad y salud en el trabajo capítulo único.- 1.1 Generalidades - La flexibilización normativa.- 1.2 La ley general de minería.- 1.3. Ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.- 1.4 Regulación de las actividades de riesgo.- 1.5. Jurisprudencia constitucional respecto a las jornadas laborales atípicas y su regulación en la seguridad y salud en el trabajo.- **Titulo quinto:** Propuesta – Bases para la regulación o reforma del sistema.- Capítulo único.- 1.1 Tentativas regulatorias.- 1.1.1 ¿Cómo planteamos se regule el sistema?.- 1.1.2 Algunos tips de diseño de los horarios y jornadas de trabajo.- 1.2 Propuesta legislativa.- 1.2.1 Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional.- 1.2.2 Análisis costo – beneficio.- 1.3 Proyecto de ley que regula y genera condiciones de igualdad en la jornada laboral atípica en el sector minero.- **Conclusiones.- Recomendaciones.- Anexos.-**

INTRODUCCION

La Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito mundial, son consideradas pilares en el desarrollo de un país. Sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. Sin embargo, la indiferencia por la Salud y Seguridad de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes.

Fue solamente a comienzos de la década de los 40 del siglo pasado, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la real importancia de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

El conflicto bélico puso en evidencia la relevancia que adquiriría el estado de salud de la población laboral para poder cumplir adecuadamente con las importantes exigencias que generó esa conflagración. Se inició entonces un período de rápido desarrollo en esta disciplina, con un acelerado progreso en sus respectivas áreas, proceso que continua sin interrupciones hasta nuestros días.⁽¹⁾

La Seguridad y Salud en el Trabajo a través del tiempo ha tenido una lenta evolución, esto se debe en particular por la resistencia al cambio, algunas personas aun no han tomado conciencia de lo importante que es para la empresa el cuidar de la salud y la seguridad de sus empleados; siguen inclinándose a ideas antiguas basadas en medidas primitivas, relativas a la regulación de los riesgos de vida.

La actividad laboral más representativa para efectos de resaltar las condiciones de trabajo en esa época la constituye la minería. En Egipto y Grecia existieron importantes yacimientos de oro, plata y plomo; sin embargo no se implementaron medidas de seguridad y/o higiene, fundamentalmente porque los que desempeñaban esas faenas eran esclavos o presidiarios; el trabajo adquirirá entonces una connotación punitiva. Existía además abundante mano de obra para reemplazar a los trabajadores que fallecían o quedaban incapacitados producto de accidentes o enfermedades laborales.⁽²⁾

(1) Señalo y con toda certeza que esto se está dando hasta nuestros días, pues ello se evidencia con las ya conocidas normas emitidas al respecto y que serán motivo de revisión oportunamente.

(2) Los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, han sido cada vez más por la propia evolución de la industria y la modernización.

La importancia de contar en las faenas mineras con una ventilación adecuada y la utilización de máscaras para evitar enfermedades fue destacada y preconizada por Agrícola en su obra magna “De Re Metálica”, publicada en 1556. Once años después de la publicación de este tratado apareció la primera monografía sobre las enfermedades profesionales de los trabajadores de las minas y fundiciones.

El autor de este libro fue Aureolus Theophrastus Bombastus Von Hohenheim, personaje multifacético y que incursionó en numerosas áreas del conocimiento de su época (astronomía, astrología, alquimia, biología, medicina, etc.). Habitualmente se le conoce con el nombre de Paracelso. El libro mencionado, publicado después de su muerte, se titula: “Sobre el mal de las minas y otras enfermedades de los mineros”. Paracelso comprendió que el aumento de las enfermedades ocupacionales estaba en relación directa con el mayor desarrollo y explotación industrial. Intentó asimismo el tratamiento de diversas intoxicaciones laborales, pero utilizaba para esto métodos que no tenían nada de científicos y que eran producto de la concepción heterodoxa que tenía del mundo.

A pesar de los progresos debidos a estos investigadores, era evidente que la idea de enfermedades ocupacionales causadas por un agente específico existentes en el ambiente de trabajo y en determinadas actividades no era concebida aún, existiendo para ellas explicaciones dudosas y carentes de precisión.

En los tiempos “modernos” *Bernardino Ramazzini*⁽³⁾, médico italiano, que ejerció su profesión como docente en la Universidad de Modena y posteriormente como catedrático de Medicina de Padua, es reconocido unánimemente como el padre de la Medicina Ocupacional. Fue el primer investigador que efectuó estudios sistemáticos sobre diversas actividades laborales, observando con perspicacia que algunas enfermedades se presentaban con mayor frecuencia en determinadas profesiones. Sus observaciones fueron consecuencia de las visitas que realizó a diferentes lugares de trabajo, actividades que no eran efectuadas por sus colegas por considerarlas denigrantes.

Ramazzini demostró una gran preocupación por los más pobres, visitando aquellos trabajos que se realizaban en las peores condiciones de Higiene y Seguridad. Recomendó a los médicos que siempre debían preguntar a sus pacientes en qué trabajaban, enfatizando la importancia que muchas veces tiene este conocimiento para poder establecer el diagnóstico médico correcto.

(3) Nació en el año 1633 y falleció en el año 1714. Es considerado pues el padre de la Medicina Ocupacional porque su labor estuvo vinculada con la investigación de los riesgos del trabajo y sus consecuencias en la salud de los trabajadores.

Desde 1760 hasta 1830 se inicia en Europa, comenzando en Inglaterra, una serie de transformaciones de los procesos de producción, caracterizadas fundamentalmente por la introducción de maquinarias en la ejecución de diferentes trabajos.

El oficio artesanal va siendo gradualmente reemplazado por la producción en serie por medio de fábricas cada vez más mecanizadas. Aunque en este período también hubo modificaciones de otro tipo, por ejemplo económicas y sociales, y a pesar de que el lapso de tiempo en que ocurrieron los principales fenómenos es bastante prolongado como para denominar a esa etapa de la historia europea de una “Revolución”, el término ha sido aceptado considerando las notables modificaciones producidas en los métodos de trabajo y la repercusión que hasta el día de hoy tienen sus efectos.

En esa época se produjeron una serie de inventos que transformaron el modo de vida de las personas: El ferrocarril, la máquina a vapor, mejoría en las comunicaciones fluviales por la construcción de canales y una industrialización creciente como consecuencia de las nuevas formas de producción. Los efectos que la Revolución Industrial tuvo en la Salud de la población fueron adversos y en un primer momento no se debieron directamente a una causa ocupacional. La estructura de la familia experimentó una ruptura cuando los hombres debieron trasladarse a las áreas industriales de las ciudades, dejando a sus familias; esta situación estimuló el desarrollo del alcoholismo y la prostitución.

El hacinamiento producido en las ciudades por la migración masiva de trabajadores hacia ellas, unido a las malas condiciones de saneamiento básico existentes, originaron epidemias que causaron numerosas muertes. Asimismo, el cambio de la estructura rural a la urbana condujo a la malnutrición y aumento de la pobreza y el desempleo causados por las fluctuaciones de la economía. Como reacción a estos fenómenos se comenzaron a crear servicios de salud pública, destinados a controlar las enfermedades y a mejorar las condiciones de salud de estas comunidades.

En el interior de las fábricas y minas en el siglo XIX los trabajadores estaban expuestos a un gran riesgo de sufrir enfermedades profesionales o accidentes del trabajo así como a los efectos adversos derivados de una jornada laboral prolongada. La mejoría en las técnicas de fabricación de materiales se obtuvo a expensas de la utilización de máquinas cada vez más rápidas, peligrosas y complejas.

Los Trabajadores habitualmente no contaban con la preparación necesaria para operar correctamente la nueva maquinaria y las medidas de Seguridad Industrial eran muy escasas. Por otra parte, los riesgos químicos aumentaron debido a la exposición prolongada a un

espectro más amplio de nuevas sustancias, las cuales fueron introducidas sin considerar sus posibles efectos nocivos en los trabajadores. De esta manera, la transición desde un trabajo manual (artesanal) a uno mecanizado (industrial) se logró a costa de la salud o vida de muchos trabajadores.

Este proceso condujo a la paulatina creación de servicios de salud y seguridad en el trabajo y a una mayor atención hacia las condiciones ambientales laborales y a la prevención de enfermedades ocupacionales (4). Cabe señalar que la población laboral, constituye aproximadamente la tercera parte de la población mundial; es la responsable, por una parte, del sustento de toda la comunidad suministrando para ello los bienes y servicios necesarios.

La proliferación rápida de nuevos materiales industriales, métodos de producción y productos comerciales, ha otorgado muy poca atención a la valoración de sus efectos sobre el ambiente y la propia salud de los trabajadores, considerando además como parte de su salud lo que refiere a su integridad física. Se está desconociendo que se incrementan tanto accidentes de trabajo, como también enfermedades ocupacionales, como consecuencia de Jornadas Laborales extensas y ello es lo que desarrollaremos en adelante.

El enfoque global, en seguridad y salud se basa en los lazos estrechos entre los diversos aspectos de las condiciones y el medio ambiente de trabajo y entre el conjunto de éstos y el contexto real en el que se sitúan.

Está probado que un gran número de personas están expuestos a diversos riesgos y el grado de la exposición es una información importante para valorar lo que le sucede a millones de trabajadores que están propensos a desarrollar problemas de salud demostrables; por lo que, con datos que nos proporciona la bibliografía revisada, se tiene que muchos trabajadores sufren invalidez permanente o temporal por diversas causas laborales, y solo el 3% de los trabajadores con problemas derivados de su labor en las Empresas, recibe indemnización bajo el sistema de seguro de compensación – SCTR.

El reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo ha sido lento y a principios del siglo pasado se ignoraba en gran medida los esfuerzos para enfocar la atención sobre los riesgos en la salud laboral.

(4) Actualmente, asistimos a un período en el que el trabajo mecanizado está siendo gradualmente reemplazado por la automatización de las faenas productivas (líneas de montaje, crecimiento de la informática, empleo de robots, etc.). El nuevo tipo de riesgos que se está produciendo es más sofisticado y existe una tendencia hacia la sobrecarga mental (stress laboral) y a la aparición de problemas conocidos como ergonómicos.

Lo que refiere a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, están directamente vinculados con la actividad laboral que realizan los trabajadores; es decir a la acción que el trabajo supone y la contingencia de que tal prestación origine un mal físico o psíquico, o de ambas especies a la vez, pudiendo darse hasta la pérdida de la vida como consecuencia de esa misma labor.

Según Cabanellas;⁽⁵⁾ en cuanto al Derecho Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo específicamente, señala que es el Derecho de los Riesgos del Trabajo, que abarca todo lo relativo a la protección jurídica de los accidentes, enfermedades y en general, de los siniestros que a los trabajadores pueden ocurrirles en ocasión de sus servicios o durante ellos, así como lo referente a las medidas de seguridad e higiene que previenen o atenúan dichos riesgos.

El fundamento de esta investigación en materia de salud ocupacional y específicamente en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, radica en la importancia que tiene la Minería en el Perú y cómo es que se viene incrementando la explotación minera en diversas zonas del país, ampliándose de esta forma no sólo la economía a través de los capitales extranjeros, si no que también se estarían incrementando la posibilidad de seguir presentándose accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en este importante sector laboral por tener las jornadas laborales atípicas.

(5) CABANELLAS "Derecho de los Riesgos de Trabajo" – Argentina. Texto que nos permite conocer doctrinariamente como se conoce Seguridad y Salud en el Trabajo en otra realidad y que viene siendo un aporte a falta de doctrina nacional sobre el particular.

TITULO PRIMERO

LA JORNADA LABORAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Capítulo I. La Jornada Laboral.- 1.1 Generalidades.- 1.2 La jornada laboral y algunos aspectos sociales.- 1.3 Orígenes de la jornada de trabajo.- 1.4 Formas de establecer la jornada de trabajo.- 1.5 Las fuentes profesionales y su articulación con la jornada de trabajo.- 1.6 La jornada ordinaria y la jornada convencional.- 1.7 Jornada máxima y jornada mínima.- 1.8 Jornada continua y discontinua.- 1.9 La jornada por turnos – Jornadas laborales típicas.- 1.10 La jornada laboral atípica.-

Capítulo II. Seguridad y Salud en el Trabajo.- 2.1 Generalidades.- 2.2 Salud en el Trabajo.- 2.3 Seguridad en el Trabajo.- 2.4 Prevención y Protección en el eje factor de riesgo, accidentes de trabajo, daño y consecuencias.- 2.5 La gestión de la seguridad y salud en el trabajo.- 2.6 Algunas definiciones de nuestro reglamento de seguridad y salud en el trabajo.- 2.7 La organización de la salud y la seguridad.- 2.8 El derecho laboral en la seguridad y salud en el trabajo.-

CAPITULO I

LA JORNADA LABORAL

1.1 GENERALIDADES

Dentro del Derecho del trabajo, encontramos una diversidad de normas que regulan las relaciones de trabajo propiamente y que sumadas a las normas de Derecho a la seguridad social, nos dan nuestro marco jurídico conceptual del tema a tratar que es la seguridad y salud en el trabajo, que es aquello que nos da las reglas a seguir en las relaciones laborales entre Empleador y Trabajador.

Tenemos una diversidad de dispositivos legales que regulan el tema de seguridad y salud en el trabajo y también podemos señalar que con la finalidad de uniformizar criterios de cumplimiento de los dispositivos legales, se ha emitido por el Ministerio del Sector el D. S. 009-2005-TR y cuyos principios resume la finalidad de la seguridad y salud en el Trabajo, lo cual constituye norma básica en el ámbito a tratar y lo propio para el caso de nuestra investigación. Se conoce asimismo que esta norma ha sido modificada por el D. S. 007-2007-TR.

La organización y duración del tiempo que trabaja una persona constituyen aspectos muy importantes en su experiencia de la situación laboral. La mayoría de los trabajadores piensan que se les paga por su tiempo más que explícitamente por su fuerza de trabajo y de esa manera en la transacción que se realiza entre ellos y la empresa se intercambia tiempo por dinero. El tiempo tiene un valor alto debido a la importancia para el trabajador en el sentido de que le permite dormir, relacionarse con la

familia, los amigos, participar en reuniones sociales y por tanto, está en el derecho de exigir una compensación económica acorde con la jornada laboral en que trabaja.

1.2 LA JORNADA LABORAL Y ALGUNOS ASPECTOS SOCIALES

La Jornada de Trabajo hay que asociarla con la ejecución del contrato de trabajo en donde se reflejan las condiciones de trabajo como requisitos legales aplicables en toda situación en que surja el hecho social trabajo. La Jornada de Trabajo, sirve para determinar la prestación y permanencia del trabajador en la Empresa; por la ejecución del contrato de trabajo, en la condiciones que en el mismo se señalan, se dará la contra prestación remunerativa y/o salarial a cargo del Empleador.

La Jornada Laboral explica la pugna casi irrenunciable entre quien desea que se trabaje más, remunerando menos (empleador) Vs. quien desea trabajar menos y ganar más. Esta pugna, se inicia con el industrialismo y que las iniciales reivindicaciones laborales de los luchadores de la primera hora trataron de revertir y la humanización del trabajo, instrumentada por la OIT, ha tratado de morigerar a través del tiempo.⁽⁶⁾

Al comenzar el siglo XX, la jornada de trabajo en el Perú era de doce horas o más. En los primeros años del siglo XXI, la jornada es de doce horas o más, principalmente en el Sector Minero. No siempre se ha tenido la misma medida para establecer el tiempo que debía laborar una persona obligada a prestar servicios para otra. Los criterios para fijarlo han variado a través de los años.

¿Qué entendemos por Jornada de Trabajo?; Es el tiempo que el trabajador está obligado a laborar para el empleador, en el lugar que éste le indique y para que efectúe lo que le ordene hacer, en consideración a las necesidades empresariales. En tiempos pasados; haciendo un poco de historia, una persona dependiente que laboraba para otra, la duración de su labor diaria era medida por la iluminación solar en el lugar.

¿Quién no ha escuchado decir que los abuelos de nuestros padres trabajaban desde que nacía el sol hasta que se ocultaba?. Esto era obvio, pues la carencia de la luz impedía seguir trabajando. Probablemente los veranos eran más penosos porque el día dura más que en el invierno. Si había un tiempo a la mitad del día era para tomar alimentos y “recuperar fuerzas” para seguir laborando.

(6) Comentario hecho por el Dr. GOMEZ VALDEZ Francisco, Abogado Laboralista Catedrático Universitario de Pregrado y Postgrado de la UNMSM – Doctor en Derecho por la Universidad La Sorbona – Paris Francia.

Estas extenuantes jornadas no sólo las cumplían los hombres mayores sino también las mujeres y niños.

Nuestra primera reflexión se encuentra en este relato histórico subjetivo y ésta es; cuántos se enfermaban y cuantos morían?. La esperanza de vida estaba condicionada a la naturaleza del empleo, la alimentación, la salud, etc. Sólo importaba que cada persona siguiera produciendo para el empleador sin preocuparle por conceder tiempo para la recuperación y atención personal y familiar del trabajador. Con las sombras de la noche el trabajador tomaba algo de comida y caía rendido a dormir hasta ante de que aparezca la luz del nuevo día para encaminarse nuevamente a laborar.

Esto nos trae a reflexión las condiciones del trabajador minero que se desprende del informe emitido por la OIT en el caso Southern en el proceso de Amparo de restitución de la jornada de ocho horas en el campamento minero de Toquepala, que será motivo de análisis posterior en esta investigación.

La conquista de ocho horas, inicia una etapa en la cultura humana, la modificación sustancial en las relaciones de trabajadores y empleadores. A partir de entonces muchas conquistas sociales se han sucedido en cada lugar del mundo en su respectiva realidad (también en el Perú). Tales conquistas son hijas del empresariado y sus legisladores. El cumplimiento de la jornada diaria de trabajo ha dado lugar a clasificaciones diversas, según diferentes motivaciones o fines.

1.3 ORIGENES DE LA JORNADA DE TRABAJO

Hay coincidencia teórica en dividir el trabajo de aquel realizado con la ayuda de las herramientas y que ha durado casi toda la existencia del ser humano (persistiendo aún muchos predios empresariales); y, aquel otro realizado con la ayuda de la máquina, luego que James Watt inventó la máquina a vapor en 1775. Mientras el trabajo inicial se efectuó con el empleo de la mano o de las iniciales herramientas de trabajo, el operario entonces vivió con cierto “confort”, pues todo estaba a su alcance, ya que con su labor personal podía resolver sin sobresaltos las exigencias de la vida cotidiana.

No existía necesidad de almacenar productos a la escala actualmente conocida, ya que siendo difíciles las comunicaciones ningún interés práctico ni necesidad fundamental exigía a los individuos producir más de lo necesario; por entonces nadie estaba en

competencia. Los historiadores señalan que los trabajadores preindustriales laboraban el tiempo que el sol alumbraba.(7)

La revolución francesa, enarboló los principios de igualdad y libertad entre los ciudadanos, popularizó los contratos de trabajo, estatuyeron la jornada de trabajo, la misma que debía ser cumplida imperativamente por el trabajador, quien no podía reclamar de ningún exceso en su jornada, puesto que el contrato de trabajo lo veía todo de un lado, y del otro, no habían jueces que pudieran transigir ninguna disputa ni por esta ni por ninguna otra causa.

Las fricciones entre el capital y el trabajo se iniciaron casi inmediatamente después del surgimiento del maquinismo y fueron tan violentas de parte de sus protagonistas que no hubo mejor modo de enmendar esta situación que creando una ciencia jurídica llamada a regular las relaciones de trabajo, y con ella el inicio del intervencionismo estatal que no podía permanecer indiferente a estas nuevas manifestaciones sociales.

El origen jurídico de la Jornada de Trabajo, se presenta en dos formas; una de ellas es la que se estableció por los propios trabajadores vía la imposición de usos y costumbres, y luego a través de la negociación colectiva; y, la otra forma que se da de regulación de la jornada de trabajo es la regulación normativa después que la OIT popularizó la jornada de ocho horas.

1.4 FORMAS DE ESTABLECER LA JORNADA DE TRABAJO

Entonces; cómo se establece la Jornada de Trabajo? Hay otra posibilidad además de las señaladas anteriormente y esto aunado a lo descrito se presenta de la siguiente forma:

- La fija unilateralmente el empleador amparado en su poder y facultad para administrar su negocio o centro de trabajo. Los trabajadores, al aceptar prestar servicios, aceptan también la jornada que se les impone, esto es el número de horas diaria y semanal que deberá laborar. Esto funciona en la generalidad de las Empresas. (Según dispone la Ley de la Jornada de Trabajo y su Reglamento.)

(7) Con la revolución industrial, esta manera de entender el trabajo sería trastocada, pues la utilización de la máquina permitía realizar labores intensivas y a repetición, lo que originó la planificación del trabajo con la introducción de principios científicos; la invención de la corriente eléctrica permitió trabajar de noche, hecho inédito para el ser humano; en fin, la utilización del reloj hizo cuantificar el trabajo.

- Se establece en el Contrato Individual de trabajo antes de iniciar la relación laboral o en el transcurso de su desarrollo la acuerdan libre y voluntariamente las dos partes. Esto es legalmente posible, pero poco usual.
- Resulta de un convenio colectivo de trabajo celebrado directamente por un conjunto de trabajadores o por medio de su sindicato con el empleador.

1.5 LAS FUENTES PROFESIONALES Y SU ARTICULACION CON LA JORNADA DE TRABAJO (8)

- a) Los Usos y Costumbres.- Contratos de trabajo pretorianos, muchas veces de difícil ejecución, seguido del inicio de una embrionaria jurisprudencia que trató de orientar de una mejor manera la interpretación de los primeros contratos de trabajo; las ideologías políticas revolucionarias que acusaban una sobreexplotación del hombre por el hombre; el empeño de los trabajadores por ser ellos mismos los parteros de sus propios destinos.

Esto permitió progresivamente, ir ganando la moral patronal, impertérrita de los primeros patronos; y esta conjugación de elementos ocasionó que se fueran modificando las condiciones de trabajo impuestas sin merced en estos iniciales momentos.

Estos usos y costumbres, surgidos muchas veces por la conveniencia de ambas partes, dio origen para que las incipientes negociaciones colectivas, seguidas de prolongadas y sangrientas huelgas, hicieran el resto; es decir, los cambios revolucionarios por los cuales se consiguió la jornada de ocho horas.

- b) Las convenciones colectivas de trabajo.- Han sido las negociaciones colectivas las que han modificado las posiciones patronales referidas a las iniciales condiciones de trabajo, pero tenían la dificultad de sólo favorecer a los gremios que alcanzaban estos logros y aún ahí, los iniciales convenios colectivos de trabajo favorecían a los miembros de la asociación; es decir, se excluían de los beneficios laborales, grandes sectores de trabajadores, creando zozobras y discriminaciones innecesarias, afectando así la madurez que debe tener la jornada de trabajo en nuestro país.

(8) Revisado en el Manual de Derecho del Trabajo de Molina Navarrete, Cristóbal; Monereo Pérez, Jose Luis; Vida Soria, José - Editorial Comares. Sexta Edición (10/2008).

1.6 LA JORNADA ORDINARIA Y LA JORNADA CONVENCIONAL.

La Jornada Ordinaria, es la fijada por la Ley, esto es a la jornada legal que es de un máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales con excepción de la jornada para menores de edad, dispuesta también por norma legal.

La Jornada convencional, ya tratada anteriormente, es la que se fija por convenio de partes, a nivel individual entre el trabajador y empleador, o colectivamente por el conjunto de trabajadores o con intervención de su sindicato, con el empleador o conjunto de empleadores a condición de que no se supere el tiempo diario y semanal legal. Esta jornada puede tener dos sentidos: uno para reducirla en cada día y el otro para incrementar el tiempo de trabajo diario.

El Art. 1° del Decreto Legislativo 854 ⁽⁹⁾ dispone que, “La jornada ordinaria de trabajo para los varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo”. De esta manera el legislador asocia la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo con determinadas horas que, prolongándose en el tiempo, debe tener un cálculo máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, frontera legal de orden público con repercusiones diversas.

La hora de permanencia del trabajador es la base sobre la que se adosarán una serie de beneficios como el efecto multiplicador de las horas trabajadas, la frontera legal para obtener los derechos laborales existentes, las retribuciones extraordinarias, el pago de contingencias sociales. De esta manera la hora de trabajo tendrá un valor incuestionable para quien la trabaja y para quien la paga.

1.6 JORNADA MAXIMA Y JORNADA MINIMA

En la legislación de numerosos países se ha establecido que la jornada máxima diaria es de ocho horas. Las normas constitucionales nacionales de los Estados establecen que éste es el número de horas que está obligado a trabajar al día un asalariado. Este precepto luego se repite en las leyes nacionales y en otras normas en materia de trabajo.

Como quiera que una persona debe trabajar un determinado número de días a la semana y tener por lo menos 24 horas continuas de descanso obligatorio se ha fijado, en la nuestra legislación laboral, que la jornada semanal de trabajo es de 48 horas.

(9) Esta norma derogó al D.S. 001-97-TR Texto Único Ordenado del D. Leg 650

A su vez, este principio normativo ha determinado que la persona que presta servicios a cambio de un salario esta obligada legalmente a laborar solamente 6 días a la semana en una jornada máxima de 8 horas cada día, totalizando 48 horas a la semana y de ello tenemos que resulta lo que conocemos como jornada máxima de trabajo diario y semanal.

El tiempo mínimo de la jornada, es el tiempo de trabajo diario o semanal de trabajo que debe cumplir un trabajador para ser considerado sujeto a un contrato de trabajo y tener los derechos sociales que las leyes consideran a los trabajadores dependientes. El Art. 4 del D. S. 001-97-TR ⁽¹⁰⁾ del 27 de Febrero de 1997 (Texto Único Ordenado del D. Leg. 650), establece que para tener derecho a la compensación por tiempo de servicios se requiere cumplir como mínimo una jornada de 4 horas diarias.

El Convenio N° 1 de la OIT ⁽¹¹⁾, adoptado en Octubre de 1919 y enero de 1920, fijó en 8 horas diarias y 48 a la semana, la jornada de trabajo en empresas industriales pero, en contrapartida, las legislaciones nacionales que han adoptado este criterio, entre los cuáles está el Perú; exigen, que para cumplir con la normatividad laboral y ser considerado dentro de los alcances de los beneficios de las disposiciones legales laborales, el trabajador debe laborar un mínimo de horas diarias.

1.7 JORNADA CONTINUA Y DISCONTINUA

Según la modalidad del trabajo, la organización de la empresa o de la producción, en necesidades de la producción, las costumbres, etc., la jornada habitual fija y permanente puede ser continua o discontinua.

La jornada continua es la que se efectúa en un solo tramo toda la jornada de labor; empero, en esta modalidad, aproximadamente a la mitad de la misma, se suele otorgar al trabajador, por disposición legal, por decisión unilateral del empleador, por convenio, o por uso y/o costumbre, un breve tiempo para que el personal tome sus alimentos, A este lapso diario se le denomina tiempo de refrigerio, que puede o no ser utilizado dentro del centro de trabajo.

(10) Ibid Nota 9.

(11) El Perú ratificó este Convenio y lo tiene inserto como norma internacional que genera el postulado para el tema de jornada laboral.

Por otro lado, la jornada discontinua, es la que se efectúa cumpliendo el total de horas de la jornada diaria en partes o tramos según la costumbre, las necesidades de la empresa o la modalidad de trabajo. Generalmente se trata de dos medias jornadas diarias, de la mitad del total de la jornada cada una. Podría darse el caso excepcional o raro que la jornada diaria se cumpla en más tramos.

1.9 LA JORNADA POR TURNOS – JORNADAS LABORALES TÍPICAS

Es la que el trabajador cumple unas veces en horario de día y otras en diferente horario, ya sea de tarde o de noche. Ello es consecuencia de las necesidades de organización de la producción, de la utilización de la misma infraestructura, maquinaria y equipo por varios grupos de trabajo o para brindar servicios a clientes en mayor cantidad de horas diarias. Las jornadas diarias se organizan para efectuarlas en turnos, de modo que en cada día se trabaje dos, tres o cuatro jornadas en el mismo centro de trabajo. Ello está sujeto a la cantidad de turnos que se establezcan.

La distribución de los horarios para cada turno se calcula en función de la duración de cada jornada. Así, si la Jornada es de 8 horas, habrá tres turnos que cubren las 24 horas del día, que es lo que está generalizado en la industria. Si cada jornada es de sólo 6 horas, podrá haber hasta cuatro turnos como se acostumbra en centros hospitalarios.

En otros casos solamente será necesario dos turnos; uno de la mañana a la tarde y otro de la tarde a la noche como se acostumbra en los centros comerciales. Lo cierto es que cada caso depende de la organización que implante el empresario como parte de su Gestión de Producción y Recursos Humanos en lo que refiere a administración de personal.

Es común que el primer turno sea desde las 07.00 horas hasta las 15.00 horas; el segundo turno desde las 15.00 horas hasta las 23.00 horas; y el tercero y último turno, desde las 23.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente. Esta es una de las posibilidades que se adecuen las horas del día para poder establecer las jornadas por turnos de 8 horas cada una en forma diaria y que sumadas día a día deben hacer la jornada semanal de 48 horas (seis días), para así tener derecho al descanso semanal.

La explicación que hemos tenido a bien detallar, es la que se conoce como una Jornada Laboral Típica, la que tiene una duración diaria de 8 horas y 48 horas a la semana, que es la que según hemos visto en párrafos anteriores, es la llamada jornada ordinaria que

señala la doctrina y diversos dispositivos legales como lo es principalmente nuestra Constitución Política.

Una característica adicional a este tipo de jornada es que, con el propósito de aliviar el esfuerzo del trabajador del segundo o tercer turno, alternativamente, se organiza los turnos para que todos los trabajadores roten en todos los turnos.

1.10 LA JORNADA LABORAL ATIPICA

Puede darse otras formas de rotación de turnos. Puede que una persona cumpla con 12 horas continuas de labor pero trabajaría solamente 4 días consecutivos por semana, con lo que cumpliría las 48 horas semanales. Luego descansa dos días continuos y que sumados al día de descanso semanal obligatorio, les permite tres días de descanso en cada semana. La empresa en esta modalidad concede espacios de tiempo para que el personal tome alimentos y atienda sus necesidades corporales e incluso puede proporcionarles transporte antes y después de cumplir con la jornada de trabajo.

Otra modalidad es que el trabajador trabaje 24 horas continuas, en cuyo caso trabaja solamente dos veces por semana. Como es un solo día hace tres jornadas, descansa dos días continuos, luego labora otras 24 horas y vuelve a descansar dos días. A esto se suma el descanso semanal obligatorio por lo que su descanso es de tres días continuos. En esta modalidad, usual en centros hospitalarios o en centros de trabajo alejados de las ciudades; hay que calcular no perjudicar al trabajador con el día de descanso semanal obligatorio. (12)

Otra posibilidad y es la que se utiliza en algunas empresas mineras, es que el trabajador labore las 192 horas correspondientes a 4 semanas en 16 días. Esto es por 2 semanas más 2 días continuos. Se agrega 1 día por cada semana completa para el descanso, lo que hace 18 días seguidos incluyendo días domingo o feriados. Como cada día ha trabajado más horas (teniendo como base la jornada diaria de 8 horas) ha acumulado 64 horas que equivalen a 8 jornadas diarias, las que sumadas a los días de descanso semanal obligatorio no utilizados, les permite un descanso continuado de no menos a 10 días en cada 30 días calendarios.

(12) También en esta forma se ofrece tiempo al trabajador para alimentos, atender sus necesidades biológicas y un tiempo, aun corto, para un descanso.

Esta forma, aunque no es frecuente, se utiliza en centros de trabajo alejados de los lugares donde vive la familia del trabajador y esto es lo que sucede con las Jornadas que se establecen en los centros Mineros, pero cabe señalar, que las jornadas que en ellos se establecen tienen aún otras particularidades. Por decirlo de otro modo; las jornadas que se conocen como Atípicas, son las que se laboran en turnos de 12 horas diarias y por varios días, teniendo al final de ello el descanso compensatorio por así decirlo.

Estas jornadas se dan de la siguiente forma: 4 X 3, 10 X 10, 14 X 7, 21 X 7 y una adicional que se conoce de fuente pública fidedigna que es de 35 X 7 en la unidad minera de Casapalca. (13)

El análisis de estas jornadas y su influencia en los trabajadores las haremos posteriormente; pues, como hemos podido advertir, estas jornadas atípicas que difieren de las ordinarias – típicas - en su aplicación altera no sólo la forma como se trabaja, si no también el ciclo normal de la actividad y la vida de cada trabajador.

CAPITULO II

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1 GENERALIDADES

La materia relativa a los riesgos del trabajo, se conecta de manera directa con las medidas del derecho a la seguridad social y en forma indirecta con los medios de prevención, por cuanto el trabajo es el origen de determinados riesgos y por las consecuencias que puede traer física y psicológicamente en el trabajador. Por tanto, debemos hacer un examen a todas aquellas medidas de seguridad en trabajo que están lógicamente destinadas a prevenir tanto accidentes de trabajo como el evitar enfermedades ocupacionales; pues, como consecuencia del trabajo y la falta de prevención y/o cultura preventiva que se desprende de nuestro Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, un trabajador, o se accidenta o se enferma y eso es, haciendo redundancia en el término, es prevenible en toda actividad.

En el tema de seguridad y salud en el trabajo, el derecho laboral penetra en un plano científico donde se amalgaman la medicina ocupacional con la seguridad y la prevención social en lo que refiere al Seguro Complementario de Trabajos de Riesgo.

(13) Información obtenida de diarios locales cuando se produjo la huelga de este Centro Minero en el mes de Junio 2008.

El hecho en si de los accidentes de trabajo como de las enfermedades ocupacionales se establece de acuerdo con lo que la ciencia médica haya fijado; las técnicas del trabajo sirven para concluir sobre cuáles son las medidas de seguridad que deben adoptarse para evitar, en lo posible, los accidentes; la prevención social busca paliativos de las resultas económicas de dichos accidentes y enfermedades; en tanto que en el Derecho del trabajo, se tiene que los riesgos que están presentes en el trabajo, se vinculan a todo lo concerniente a las consecuencias de tipo legal que atañan al trabajador que es alcanzado por un infortunio laboral.

En lo que refiere a seguridad social y el SCTR se busca compensar económicamente las consecuencias de los riesgos del trabajo. Considérese que los Accidentes de Trabajo son de consecuencia y resultados inmediatos una vez que se producen; pero, las enfermedades ocupacionales son de larga data, es decir que se presentan a lo largo de los años y no podemos determinar con exactitud el momento en el que se produjo el problema en el trabajador (lo cual trae serios problemas y tediosos procesos judiciales de indemnización con todos los matices que se conocen); pero si podemos evaluar nuestras condiciones laborales y medio en el que se desarrolla la actividad para así tener controlado los factores de riesgo laboral a los que se encuentra expuesto el trabajador, esto, dentro de lo que conocemos como un Sistema Integral de Gestión en Salud Ocupacional o de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2 SALUD EN EL TRABAJO.

La salud recibe agresiones que se muestran de forma inmediata o, a mediano y largo plazo, de un medio próximo o externo cuyo conocimiento es variable. Los ámbitos del medio ambiente o entorno, los contaminantes físicos, químicos y biológicos, los elementos de conducta (psicosocial), las condiciones de seguridad y ergonómicas; que conforman los determinantes principales para la salud laboral, se enfocarán desde la perspectiva de la gestión y seguridad que las empresas deben ejecutar adecuadamente a fin de prevenir las contingencias laborales.

A continuación esbozaremos los conceptos que se tienen de salud para así encadenarlos con lo que nos define la seguridad para finalmente tener muy en claro que se persigue con la seguridad y salud en el trabajo desde la concepción del Derecho del Trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud, la Salud es el completo estado de bienestar físico mental y social de una persona y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. La Ley General de Salud (D. L. 26842) señala que es condición indispensable de desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo. La protección de la salud es de interés público, por tanto es responsabilidad del Estado, regularla, vigilarla y promoverla.

Finalmente, según el dispositivo legal acotado, se dice que el derecho a la salud es irrenunciable. Desde el punto de vista legal - laboral, se tiene que la salud es un derecho para todos con la correspondiente obligación reconocida en el código penal de los delitos que atenten contra ella. Finalmente, nuestra Constitución Política señala que “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa”.

Para nuestro estudio específico, tenemos que Salud Ocupacional es promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones u ocupaciones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre en su actividad (concepto recogido de la OIT y OMS).

El D. S. 009-2005-TR, en su art. 45°, señala que el empleador debe prever que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, no generen daño a la salud. Por tanto, conforme señala la misma norma legal, toda actividad económica debe implementar su sistema integral de seguridad y salud en el trabajo a través de un estudio de línea base como diagnóstico situacional y es en ese estudio base en donde el empleador realiza la labor de identificación de peligros y riesgos en los diferentes puestos de trabajo y precisamente con la finalidad de determinar cuáles son los agentes ocupacionales que señala el art. 45° acotado.

Estaría demás indicar que la Actividad Minera tiene una evaluación de estos factores en su medio laboral y ello a tenor de lo prescrito por el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera; pero consideramos necesario señalar éstos para que podamos precisar cuáles de estos factores y/o agentes ocupacionales puedan generar daños a los trabajadores mineros como consecuencias de su actividad y con mayor razón, de su actividad en jornadas laborales atípicas.

Como lo señalamos en párrafos precedentes, un trabajador o se accidenta, o se enferma, pues el riesgo siempre está presente (Teoría del Riesgo Profesional). Los agentes ocupacionales y/o factores de riesgo ocupacional que deben evaluarse como parte de la seguridad y salud en el trabajo, tiene que ver mucho con la responsabilidad del empleador en torno a la prevención de accidentes y la vigilancia médico ocupacional de los trabajadores en cuanto a enfermedades ocupacionales; pues es el caso que uno de los argumentos de defensa en procesos judiciales, el empleador señala que cumplió con entregar Equipos de Protección Personal para evitar que su trabajador no dañe su organismo por la exposición a los riesgos de su trabajo.

Esto no resulta suficiente cuando no sabemos con precisión qué otros controles se han realizado en el área laboral para prevenir las contingencias acotadas; es decir, que no se hizo la prevención adecuada y simplemente se llega a las consecuencias no deseadas; lo cual no es un indicador constante de toda Empresa que tenga que deslindar su responsabilidad en los procesos indemnizatorios del caso.

A continuación detallamos los agentes ambientales y/o factores de riesgo ocupacional que deben ser identificados en toda actividad laboral para llevar a cabo los controles operativos y administrativos necesarios sobre ellos, a través de la identificación de los mismos y la evaluación respectiva, como actividad preventiva que la seguridad y salud en el trabajo lo señala:

Agentes Físicos.-

Los Agentes Físicos que deben identificarse adecuadamente en la labor son: El ruido, las vibraciones, altas y bajas temperaturas, humedades extremas, iluminación defectuosa, variaciones de presión, radiación ionizante y no ionizante, campos electromagnéticos y ventilación.

En cuanto al ruido tenemos que la superposición de sonidos de frecuencias e intensidades diferentes, sin una correlación de base causa daño a quien se encuentra expuesto a él. Fisiológicamente se dice del ruido que es cualquier sonido desagradable o molesto y desde el punto de vista Ocupacional, el ruido es indeseable y puede desencadenar daño en la salud.

La Iluminación tiene como finalidad el facilitar la visualización, de modo que el trabajo se pueda realizar en condiciones aceptables de eficacia, comodidad y seguridad. La iluminación posee un efecto definido sobre el bienestar físico, la actitud mental, la producción y la fatiga del trabajador. La intensidad, calidad y distribución de la

iluminación natural y artificial en las plantas industriales debe ser adecuada al tipo de trabajo.

La ventilación como factor físico se aplica al control de las corrientes de aire dentro de un ambiente y del suministro de aire en cantidad y calidad adecuadas como para mantener satisfactoriamente su pureza.

Agentes Químicos.-

Tenemos que señalar los siguientes: Polvos, humos, neblinas, nieblas o rocío, gases y vapores.

Dentro de polvos tenemos los orgánicos e inorgánicos y dentro de los inorgánicos tenemos a los neumoconióticos como sílice libre; silicatos como asbesto, talco, caolín, carbón, sílice y metales duros; los polvos orgánicos son naturales y sintéticos, siendo los primeros los que se encuentran en la madera, el algodón, el bagazo, aserrín, lana y harina, y los sintéticos son los plásticos, resinas y plaguicidas. Los Polvos se producen por desintegración mecánica de materiales orgánicos e inorgánicos, de forma que se generan partículas sólidas que flotan en el aire hasta que se depositan por gravedad. Su tamaño varía de lo visible a lo microscópico.

En lo referente a humos, tenemos los de combustión y los humos metálicos. Los Humos son pequeñísimas partículas que se forman cuando algunos materiales sólidos se vaporizan o subliman con calor y luego se enfrían bruscamente y condensan. El caso mas normal es el de las partículas de humo que se forman cuando al soldar los vapores del metal calentado, se enfrían, solidifican y son aerotransportadas.

Neblinas o Rocíos, se forman por desintegración mecánica de los líquidos, espumas o arrastre por un gas. Como ejemplo tenemos los rocíos de aceite, ácido crómico (electroplateado) y pintura pulverizada. Su tamaño varia entre 0.1 y 25 micras. Niebla es aquella que se forma por condensación de los vapores de un líquido. Son de tamaño mas grande que los rocíos, por lo general mayor de 10 micras. Como ejemplo tenemos la sobresaturación del vapor de agua en el aire o las nieblas de ácido clorhídrico

Además de los tipos de agentes químicos mencionados, existe otra condición de peligro, aunque no es un contaminante como tal. Es la llamada "Deficiencia de oxígeno". Esto se da en áreas confinadas, sin ventilación, en las que puede existir un gas asfixiante que haya desplazado al oxígeno del aire. Cuando la concentración normal de oxígeno desciende a 16% aparecen síntomas claros de falta de oxígeno: mareos, zumbidos de

oído, taquicardia, etc. Los respiradores purificadores de aire no deben usarse en atmósferas donde haya concentraciones de oxígeno menores de 17 al 19.5% en volumen.

En muchos casos no solo se encuentra un tipo de agente químico, sino combinaciones de ellos. Así, por ejemplo veamos los contaminantes que existen en algunos puestos de trabajo. Un trabajador pintando con spray estará expuesto a: Nieblas (pulverizado de la pintura) y Vapores (evaporación de los disolventes). Un trabajador soldando estará expuesto a: Humos (metal fundido y enfriado) Polvos (partículas pequeñas de metal roto) Gases (si suelda con arco, se produce ozono). Un trabajador en una cantera: Polvos (partículas de minerales partidos y trozados). Un trabajador en una fábrica de muebles: Polvos (aserrado y taladrado de la madera) Vapores (evaporación de adhesivos y barnices)

Agentes Biológicos.-

Solo a modo de conocer qué factores y/o agentes de riesgo biológico deben ser identificados en un centro de trabajo para evitar más que enfermedades ocupacionales, si no, enfermedades comunes; se tiene los siguientes: Bacterias, Parásitos, Virus, Hongos, Rickettsias, Animales, Plantas.

Agentes Disergonómicos.

Los riesgos disergonómicos que se presentan en toda actividad laboral y que son muy pocas veces evaluados, están enmarcados dentro de los siguientes: Monotonía – movimientos repetidos, sobrecarga, posiciones corporales; ciclos metabólicos – sobretiempo, turnos, rotaciones, lugares de trabajo y controles, paneles diseñados en forma deficiente; posturas dentro y fuera del trabajo, manipulación manual de cargas, postura sedente, sobre-esfuerzos.

Estos agentes se identifican desde el concepto de la Ergonomía, que es llamada también ingeniería humana, y a través de la identificación de estos agentes ergonómicos, se busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

Agentes Psico-Sociales.

Los factores estresantes del trabajo son aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la probabilidad de accidentes de trabajo” (OIT/OMS). El siguiente cuadro resume todo aquello que refiere a los agentes psicosociales y que pudieran causar un daño al trabajador si no son debidamente evaluados y controlados:

	Trabajo Repetitivo o en Cadena
CONTENIDO DE LA TAREA	Monotonía
	Ambigüedad del Rol
	Intensificación del Producto
	Turnos
	Horas Extras
ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	Pausas – Descansos
	Ritmo
	Control del Tiempo
	Relaciones Jerárquicas
RELACIONES HUMANAS	Relaciones Corporativas
	Relaciones Funcionales
	Participación (Toma de Decisiones - Opiniones)
	Evaluación del Desempeño
	Planes de Inducción
GESTIÓN	Capacitación
	Política de Ascensos
	Estabilidad Laboral
	Remuneración

Cuando no se tiene identificados los agentes y/o factores de riesgo físico, químico, biológicos, disergonómicos y psicosociales que están presentes en la actividad laboral, debidamente individualizados para cada puesto de trabajo y por trabajador si fuera el caso, (no todos los trabajadores están expuestos a los mismos riesgos) y luego de haberlos identificado, evaluar éstos para que sean controlados adecuadamente; los trabajadores podrán tener la posibilidad de hacer una enfermedad ocupacional o quizás sean plausibles de un accidente de trabajo

Los riesgos psicosociales pueden generar tanto enfermedades como accidentes, dependiendo cual sea el factor que esté afectando al trabajador.

2.3 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Habiendo definido qué es salud en el trabajo y los agentes y/o factores de riesgo ocupacionales que pudieran conllevar a que se produzca una enfermedad ocupacional y/o un accidente de trabajo (si fuera el caso), a continuación daremos las definiciones que sobre seguridad son necesarias conocer y para ello evaluaremos los conceptos de peligro, daño, pérdida, accidentes, incidentes, condiciones subestándar y actos subestándar, prevención y protección; los cuales nos dan el marco general de seguridad en el trabajo.

Peligro es todo aquello que puede ocasionar daño; llamado de otra forma es, la contingencia inminente de que suceda algún daño. **Riesgo** es la probabilidad de que un peligro pueda causar un determinado daño; el factor riesgo es toda fuente de posible lesión o daño para la seguridad y salud en el trabajo.

Peligro y riesgo están siempre unidos; pues, peligro sería un riesgo inaceptable, por inminencia y secundariamente también por valores que contribuyan a esa capacidad como magnitud de la posibilidad, forma y frecuencia de **exposición**.

Puede considerarse el peligro como una zona de riesgo límite en la que no existen medidas de prevención y/o protección y; por tanto, la factibilidad del accidente tiene una probabilidad inmediata.

El riesgo es la extensión o gravedad del daño estimado que un conjunto de “factores de riesgo” o “situaciones de riesgo” producirá en un periodo de tiempo determinado.

Una pérdida viene a ser todo daño a la persona, equipos, materiales, proceso, medio ambiente y/o comunidades.

Todo evento no planeado que culmina en pérdida es un accidente; y un incidente es todo evento que puede o no culminar en pérdida pero de menor importancia; es decir, desde el punto de vista seguridad, los incidentes son accidentes leves que no revisten mayor importancia porque no han causado una baja física (de personal), material (en equipos) o ambas.

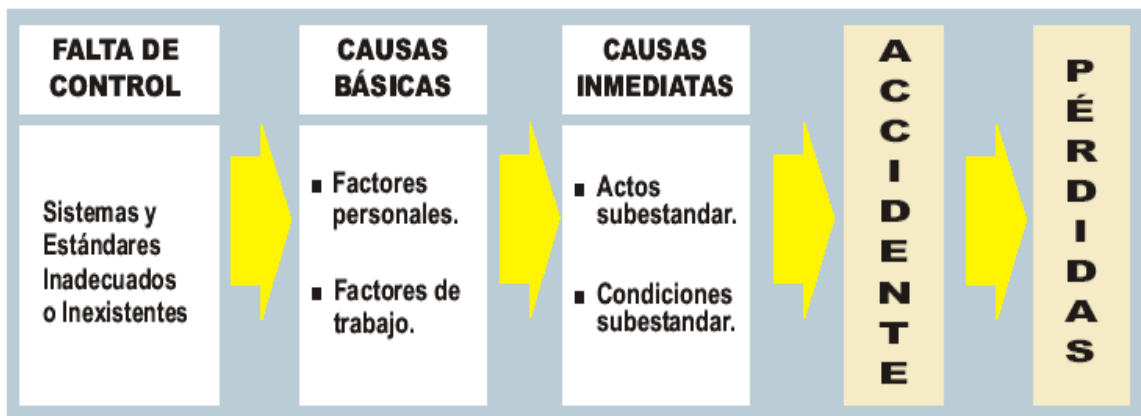
El incidente se trata de un hecho que sucede según las pautas del accidente, pero sin producción de daños o lesiones, producto de una disfunción organizativa, tecnológica o de conducta del personal. En tanto, el accidente de trabajo es toda lesión que el trabajador sufre con ocasión o consecuencia del trabajo que realiza por cuenta de otro. Una forma clásica de definirlo sería “una ocurrencia no planeada ni buscada que interrumpe o interfiere la actividad laboral.

De hecho, un accidente es un resultado puntual y brusco que interrumpe una secuencia organizada u operativa con una brusca liberación de energía que potencialmente puede generar consecuencias de pérdida en personas y bienes.

Una condición sub-estándar es una condición del ambiente que no cumple con los requisitos para garantizar la protección de los trabajadores y los recursos. Por su parte, el acto sub-estándar es toda ejecución o práctica incorrecta realizada por un trabajador. Al hacer las investigaciones de los accidentes, se deberá determinar si fue debido a un acto u condición que se produjo el accidente y teniendo esta información podremos determinar la responsabilidad ya sea en el empleador o en el trabajador.

A continuación presentamos un cuadro en cual se resume como se puede llegar a producir un Accidente de trabajo.

MODELO DE CAUSALIDAD: Esta es la secuencia para que ocurra un accidente



2.4 PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN EL EJE FACTOR DE RIESGO, ACCIDENTE DE TRABAJO, DAÑO Y CONSECUENCIAS.

Las actuaciones de seguridad y salud en el trabajo, se concretan en el tiempo y la forma en “prevenir”, es decir, actuando sobre las fuentes de riesgos potenciales y las causas desencadenantes de accidentes o en “proteger” actuación que se desarrolla una vez producido el accidente y pretende eliminar o reducir sus consecuencias de daño o

lesiones. El objetivo de la seguridad en el trabajo y que deriva de prevención y protección, lo detallamos a continuación:

1. La acción más eficaz resulta de la supresión del riesgo radicalmente, no usando materiales, métodos, procesos o formas que no garanticen la ausencia del riesgo. Si esta práctica no es posible más que parcialmente, se usan métodos que reducen las consecuencias y su gravedad. Se controlan mediante la evaluación y la estimación de la potencialidad de daño esperado y la capacidad de minimizarlo.
2. Si no es posible eliminar o reducir el grado de las consecuencias hasta límites de aceptación, se alejan a las personas de la zona de riesgo. Es decir, sitúan las personas fuera del campo de acción de riesgo y las instalaciones que lo producen quedan aisladas, un caso sería el uso de fuentes de radiaciones ionizantes en radiografía o en la gammagrafía industrial en las que las operaciones quedan aisladas totalmente del personal laboral.
3. En la mayoría de los casos será preciso establecer una “barrera”, no necesariamente material, entre la fuente del riesgo y las personas expuestas. Caso de protección de prensas mecánicas.
4. En un último término y cuando no sea posible aplicar ninguno de los casos anteriores, se procederá a garantizar la protección de los trabajadores por medio de equipos de protección. Esta es la última línea de defensa a la que solo se recurrirá al haber agotado las restantes.

2.5 LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ⁽¹⁴⁾

Al hablar de *Prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo*, tenemos que señalar que esto implica tener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que adecuadamente implementado, nos va a dar como resultado una prevención oportuna frente a los factores de riesgo del trabajo.

(14) Está muy claro que seguridad y salud en el trabajo, no solo es evitar que se produzca un accidente o una enfermedad profesional, si no también es el hecho de controlar en forma permanente a través de un sistema de gestión que las condiciones laborales sean las adecuadas para que se minimice las probabilidades de hechos lamentables. Ahora bien, seguridad y salud en el trabajo es todo un sistema de gestión integral que busca que los trabajadores no se enfermen por la exposición que pudieran tener a los factores de riesgo ocupacional propios de su labor y asimismo evitar que se accidenten por falta de prevención adecuada.

Para que se implemente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se debe considerar lo siguiente: (15)

2.5.1 Estándares y Procedimientos.

- Condiciones de Instalaciones.- Se refiere al estado en el que se encuentran las instalaciones en donde se realizan las actividades laborales, las mismas que deben reunir estándares en términos de prevención.

- Estándares de Seguridad.- Son las condiciones mínimas y necesarias que deben cumplirse en las actividades consideradas de riesgo, en cuanto a la ejecución del trabajo, en donde se han identificado los peligros y valorado los riesgos, con la finalidad de llevar a cabo un trabajo seguro. En resumen, son las normas de seguridad con carácter preventivo.

El Reglamento de Seguridad e Higiene Minera establece que en dicha actividad se deben tener estándares de seguridad en las operaciones mineras de:

1. Control del Terreno – 2. Accesos y vías de escape – 3. Ventilación – 4. Drenaje -
5. Explosivos – 6. Perforación y Voladura – 7. Acarreo y Transporte – 8. Planta de Beneficio – 9. Contra incendios – 10. Sustancias Peligrosas – 11. Planos – 12. Explotación de Carbón - 13. Explotación en Placeres.

Asimismo, se señalan los estándares de servicios y actividades conexas que deben cumplirse en:

1. Manejo de materiales. – 2. Uso de Electricidad en Minas – 3. Uso de Candados y Tarjetas de Seguridad (Lock Out - Tag Out) – 4. Iluminación de las instalaciones auxiliares y labores subterráneas. – 5. Autorización escrita por el titular, para operadores de equipos móviles – 6. Transporte de personal en labores subterráneas y en superficie.

- Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro.- Es la forma como se debe realizar específicamente un trabajo, en donde se señalan las prácticas adecuadas para que el trabajo se cumpla en todos los términos de seguridad preventiva.

(15) Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU. Servicio de Salud Pública, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional NIOSH Roger R. Rosa¹ Michael J. Colligan² ¹División de las Ciencias Biomédicas y de la Conducta ²División de Educación e Información Cincinnati, Ohio y el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera.

- **Análisis de Trabajo Seguro.**- No sólo los procedimientos escritos de trabajo seguro PETS, bastan para que se realice con seguridad un trabajo, pues hay que analizar si incluso con ello no habrá posibilidad de que se presente un accidente de trabajo.
- **Análisis e Investigación de Incidentes y Accidentes.**- Luego de haberse suscitado los accidentes de trabajo, pese a que hay estándares de seguridad, procedimientos de trabajo seguro y análisis mismo del trabajo seguro, se debe analizar e investigar los motivos y/o causas que motivó el accidente de trabajo, para determinar si fue por un acto inseguro o una condición insegura y consecuentemente, realizar los cambios que se consideren necesarios para reiniciar el ciclo de la prevención de accidentes de trabajo.

2.5.2. Controles de Ingeniería.

Que implica todos los cambios de Ingeniería que los diferentes Puestos de Trabajo deben tener con la finalidad de eliminar el Peligro y/o minimizar el Riesgo; es decir; por ejemplo, si tenemos una fuente exposición a ruido que supere los 85 decibeles, lo primero que se hace no es entregar protección auditiva al trabajador, si no, se debe realizar los cambios que sean necesarios en la fuente de ruido para eliminarlo, minimizarlo y/o controlarlo, de modo tal que la entrega de un EPP sea el último recurso a darse en el ciclo de la prevención como parte de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. De ahí que se tiene que la seguridad y salud se gestiona, se controla y se previene, pues una vez producido el hecho ya no hay marcha atrás.

2.5.3. Controles Administrativos.

- **Horarios de Trabajo.**- Es la distribución del tiempo en el que se realizan las actividades laborales en una jornada de trabajo, la que normalmente es de 8 horas diarias, con sus respectivas variaciones por actividad laboral y/o empresa.
- **Turnos de Trabajo.**- Se habla de turnos de trabajo, cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias. Existen las siguientes formas de organización:

Sistema discontinuo: El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.

Sistema semi-continuo: La interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.

Sistema continuo: El trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos.

Este sistema de trabajo abarca el trabajo nocturno, es decir, el que tiene lugar aproximadamente entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Se considera trabajador nocturno al que invierte una tercera parte de su jornada laboral o más en este tipo de horario.

- Rotación de Puestos.- Es la actividad administrativa que busca no hacer monótona una actividad laboral; es decir, que un trabajador puede estar capacitado y entrenado para desarrollar las labores de diferentes puestos en una misma área de producción.
- Capacitación y Entrenamiento de Personal.- Todo trabajador debe estar debidamente capacitado y entrenado para la actividad laboral que va a realizar, pues de ello depende que la propia actividad sea bien realizada sin riesgos de que ocurra un accidente de trabajo.

2.5.4 Equipos de Protección Personal.

Son los elementos y/o dispositivos finales que se aplican en la actividad laboral con el objetivo de disminuir la posibilidad de daño frente a un determinado grado de exposición.

2.6. ALGUNAS DEFINICIONES DE NUESTRO REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Glosario de Términos resumido y explicado del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo - El D. S. 009-2005-TR, ha conceptualizado diversos términos de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de éste, señalamos los que para nuestro tema consideramos pertinentes:

2.6.1. Accidente de Trabajo.

Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce pérdidas tales como lesiones personales, daños materiales, derroches y/o impacto al medio ambiente; con respecto al trabajador le puede ocasionar una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Asimismo se consideran accidentes aquellos que: - Interrumpen el proceso normal de trabajo. - Se producen durante la ejecución de órdenes del Empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Dependiendo de la gravedad, los accidentes con lesiones personales pueden ser:

- Accidente Leve: Como resultado de la evaluación médica, el accidentado debe volver máximo al día siguiente a sus labores habituales.
- Accidente incapacitante: Como resultado de la evaluación médica se determina que el accidente no es leve y recomienda que, el accidentado al día siguiente no asista al trabajo y continúe el tratamiento. El día de la ocurrencia de la lesión no se tomará en cuenta, para fines de información estadística.
- Accidente Mortal: Donde la lesión genera la muerte del trabajador, sin tomar en cuenta el tiempo transcurrido entre la fecha del accidente y el deceso. Para efecto de la estadística se debe considerar la fecha en que fallece.

Los accidentes incapacitantes pueden ser:

- Total Temporal: Donde la lesión genera la imposibilidad de utilizar una determinada parte del organismo humano, hasta finalizar el tratamiento médico y volver a las labores habituales totalmente recuperado.
- Parcial Permanente: Donde la lesión genera la pérdida parcial de un miembro o de las funciones del mismo.
- Total Permanente: Donde la lesión genera la pérdida anatómica total de un miembro; se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

Causas de los Accidentes: Criterios que permiten comprender las razones por las cuales ocurre un accidente. Se dividen en:

- Falta de control: Debido a fallas o debilidades en el control administrativo de la empresa.

- Causas Básicas: Debidas a factores personales y factores de trabajo:
 - * Factores Personales.- Todo lo relacionado al trabajador como persona (conocimientos, experiencia, grado de fatiga o tensión, problemas físicos, fobias, etc.)

 - * Factores del Trabajo.- Todo lo relacionado al entorno del trabajo (equipos, materiales, ambiente, procedimientos, comunicación, etc.)

- Causas Inmediatas.- Debidas a los actos y/o condiciones subestándares.
 - * Condición Subestándar es toda condición física en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

 - * Acto Subestándar es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

El Incidente (conocido como accidente menor por su importancia), es un suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

Se debe investigar Accidentes e Incidentes y a esto se le considera como un proceso de recopilación y evaluación de evidencias que conducen a determinar las causas de los accidentes e incidentes, y que permite tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

Para evitar los accidentes, se deben dar procesos de inspección a través de la observación metódica para identificar no conformidades con los estándares establecidos e identificar los peligros.

Finalmente, prevención de accidentes, es la combinación razonable, de políticas, estándares, procedimientos y prácticas, que permiten a una organización, alcanzar los objetivos de prevención de riesgos en el trabajo.

2.6.2. Actividades, Procesos, Operaciones o Labores de Alto Riesgo.

Aquellas que impliquen una alta probabilidad de daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.

Actividades Insalubres: Aquellas que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que puedan resultar directa o indirectamente perjudiciales para la salud humana.

Actividades Peligrosas: Aquellas que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación u otros modos de contaminación de análoga importancia para las personas o los bienes.

Ambiente, Centro de Trabajo o Unidad de Producción.- Lugar en donde los trabajadores desempeñan sus labores.

2.6.3. Capacitación.

Actividad que consiste en instruir conocimientos teóricos y prácticos del trabajo a los participantes. En nuestra opinión debemos precisar que de la capacitación depende mucho que en un centro de trabajo se eviten accidentes y se prevengan enfermedades.

Inducción u Orientación: Capacitación inicial para ayudar al trabajador a ejecutar su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:

- Inducción General: Capacitación al trabajador antes de asumir su puesto sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas y prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral de la empresa.
- Inducción Específica: Capacitación que brinda al trabajador la información necesaria para prepararlo a su trabajo específico.

2.6.4. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es el Órgano paritario constituido por representantes del empleador y los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por las normas vigentes,

destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en los casos que la misma ley señala su intervención.

2.6.5. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición: - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; - La naturaleza, intensidad, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos en el ambiente de trabajo - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y - La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

2.6.7. Condiciones de Salud.

El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Enfermedad Ocupacional.- Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos como agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

Contaminación del Ambiente de Trabajo.- Es toda alteración del ambiente de trabajo - calidad del suelo, agua o aire - a un nivel que puede afectar la salud y la integridad física de los trabajadores.

Exámenes Médicos de Preempleo.- Son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador antes de que éste sea admitido en un puesto de trabajo que entrañe riesgos para su salud. Tiene por objeto determinar el estado de salud al momento del ingreso y su aptitud para el puesto de trabajo.

Exámenes Médicos Periódicos: Son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador durante la vigencia del vínculo laboral. Estos exámenes tienen por objeto la detección precoz de patologías ocupacionales y la promoción de la salud. Asimismo, permiten definir la eficiencia de las medidas preventivas y de control que se toman y el impacto de éstas, así como la reorientación de dichas medidas.

Exámenes de Retiro: Son evaluaciones médicas realizadas al trabajador una vez concluido el vínculo laboral. Mediante estos exámenes se busca detectar enfermedades ocupacionales y comunes, secuelas de accidentes de trabajo y en general lo agravado por el trabajo. Salud: Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

Salud Ocupacional: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

2.6.8. Control de Riesgos.

Es el proceso de toma de decisión, mediante la información obtenida en la evaluación de riesgos, para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Evaluación de riesgos.- Proceso mediante el cual se establece la probabilidad y la gravedad de que los peligros identificados se manifiesten, obteniéndose la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad y el tipo de acciones preventivas que deben adoptarse.

Exposición.- Condiciones de trabajo que implican un determinado nivel de riesgo a los trabajadores.

Equipos de Protección Personal.- Los dispositivos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.

Gestión de Riesgos: Es el procedimiento, que permite una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

Identificación de Peligros: Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

Mapa de Riesgos: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional subregional o de una empresa sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

Medidas de Prevención.- Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

Peligro: Propiedad o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambiente. Pérdidas: Constituye todo daño, mal o menoscabo en perjuicio del empleador.

Riesgo: Probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y produzca daños a las personas, equipos y al ambiente. Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

2.6.9 Estadística de accidentes.

Sistema de control de la información de los incidentes. Permiten medir y utilizar esta información y las tendencias asociadas en forma proactiva y focalizada para reducir los índices de accidentabilidad.

2.6.10 Gestión de la Seguridad y Salud.

Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado

2.6.11 Seguridad.

Son todas aquellas acciones y actividades que permiten que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y materiales.

Plan de Emergencia.- Documento guía de las medidas que se deben tomar bajo ciertas condiciones de emergencia posibles. Incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos de la empresa disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

2.6.12 Servicio de Salud en el Trabajo.

Conjunto de dependencias de una empresa que tienen funciones esencialmente preventivas y que están encargadas de asesorar a los trabajadores y a los representantes de la empresa acerca de:

- 1) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;
- 2) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;
- 3) la vigilancia activa en salud ocupacional que involucra el reconocimiento de los riesgos, las evaluaciones ambientales y de salud del trabajador (médico, toxicológico, psicológico, etc.), y los registros necesarios (enfermedades, accidentes, ausentismo, etc.) entre otros.

2.7 LA ORGANIZACIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD.

La capacidad de organización es el proceso por el cual se diseñan y establecen las responsabilidades y las relaciones de trabajo. Establecer las responsabilidades equivale a saber quién es quién en prevención.

Ya hemos comentado el concepto de seguridad integrado en el proceso, por lo tanto es necesario dejar claras las responsabilidades de todos y cada uno de los niveles jerárquicos comprometidos en el proceso productivo en relación con nuestro objetivo.

Este proceso lógicamente deberá tener en cuenta, para su adecuada puesta en marcha, las características culturales de cada centro productivo.

La mejora de las condiciones de trabajo debe tener en cuenta los modelos organizacionales y las relaciones culturales establecidas entre los diferentes órganos de la empresa.

El D. S. 009.2005-TR, obliga a todas las Actividades Económicas a organizar su Sistema Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando una Política y Cultura Preventiva que refleje el compromiso tanto de empleador como de trabajador.(16)

La Organización de la prevención también tiene un órgano en las Empresas que toma el nombre de, "Comité de Seguridad"; cuando la cantidad de trabajadores no supera a 25, se tendrá un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este Comité es paritario (representantes del empleador y de los trabajadores en la misma proporción) y su misión principal es la de arbitrar mecanismos de participación entre la empresa y los trabajadores.

Al tener carácter paritario obligará a las partes a mejorar y utilizar sus capacidades de negociación para poder llegar a compromisos de actuación. (17)

2.8 EL DERECHO LABORAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La seguridad y salud en el trabajo tiene conceptualmente una directísima relación con los ámbitos de la medicina y con los del derecho del trabajo. De esta forma es precisamente en el propio nacimiento del derecho laboral donde hallamos las primeras e importantísimas referencias a nuestra materia.

(16) Hoy en día la prevención adquiere un componente multidisciplinario y que debe reflejarse en la composición de los mismos si en definitiva queremos realizar la prevención de los riesgos laborales desde la globalidad de la organización y no como sucedía en otras épocas, desde los propios vigilantes de seguridad que acababan aislados de todo el conjunto de la gestión empresarial dejando de ser actores comprometidos en el proceso.

(17) D. S. 009-2005-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Queremos decir con ello que el derecho del trabajo, disciplina con poca más de dos siglos de existencia, se caracteriza entre otros factores por ser un derecho tuitivo, en tanto y en cuanto que comporta la protección de la parte considerada jurídica y contractualmente más débil en la relación laboral. Los primeros aspectos que intentan proteger el derecho laboral y que precisamente motivan su aparición son la salud y la integridad física del trabajador. (18)

La anterior reflexión constituye el núcleo, la esencia misma del nacimiento del derecho laboral: el objetivo, la finalidad principal es la protección y el amparo de una de las partes, en este caso la contractual y jurídicamente más débil, integrantes de la relación laboral y de manera significativa lo primero que debe protegerse, el primer objetivo de esta disciplina, es precisamente la salud del propio trabajador.

Es a partir de esta idea, y sin olvidar lógicamente toda la situación jurídico social proveniente de la evolución del derecho civil y de las figuras de arrendamiento de obras y de servicios que, de manera evolutiva, se ha ido construyendo toda la actual disciplina conocida como derecho laboral, produciéndose la paradoja de desarrollarse importantísimos aspectos económicos y sociales dentro de este concepto pero olvidando, lamentablemente, el origen de a propia disciplina.

Así pues, de manera tradicional, la seguridad y salud en el trabajo ha estado vinculada directísimamente al derecho del trabajo de manera que, tanto en nuestro país como en el derecho comparado en el origen de la legislación laboral, se hallan aspectos tan importantes y significativos como la regulación de los trabajos considerados de alto riesgo y la prevención de accidentes de trabajo.

En España se tiene la Ley del 24 de Julio de 1873 sobre el trabajo en los talleres y la instrucción de la escuela de niños obreros, o también y sobre todo la Ley de accidentes de trabajo del 30 de Enero del 1900, que es considerada la piedra angular del derecho del trabajo y de incidencia fundamental en el campo de prevención de riesgos profesionales en la cual, por primera vez, el legislador toma plena conciencia de los riesgos del trabajo, arbitrando un sistema de medidas reparadoras, pero a la vez preventivas de los accidentes de trabajo, de tal manera que considera la prevención de los riesgos como uno de sus criterios inspiradores, aun cuando la finalidad de la Ley es fundamentalmente reparadora de las secuelas de los accidentes de trabajo.

(18) CABANELLAS Guillermo - "Derecho de los Riesgos de Trabajo" – Editorial Omeba – Buenos Aires Argentina 1968.

En nuestro país, se tiene que a través del D. S. 009-2005-TR, se debe crear una cultura preventiva tanto en Empleador como en el Trabajador y asimismo, tenemos un dispositivo que crea el SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo) que es la norma que enmarca la reparación del daño causado - paralelo a lo señalado en las leyes españolas.

TITULO SEGUNDO

INFLUENCIA DE LAS JORNADAS ATIPICAS EN ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN LA ACTIVIDAD MINERA

Capítulo I.- El tratamiento de la limitación de la jornada laboral en el tiempo – 1.1 Antecedentes.- 1.2 Argumentos sobre la limitación de la jornada laboral.-

Capítulo II.- Análisis de la influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.- 2.1 Las causas de los accidentes de trabajo.- 2.2 Las causas de las enfermedades relacionadas con el trabajo.-

Capítulo III.- La fatiga como factor psicosocial y las jornadas de trabajo.- 3.1 Las horas de trabajo y la fatiga.- 3.2 La fatiga, los incidentes y los accidentes.- 3.3 Probabilidades de riesgo por frecuencia y exposición.- 3.4 Relación causa efecto de un accidente.-

Capítulo IV.- La jornada laboral típica Vs. La jornada laboral atípica.- 4.1. La Minería y la Jornada Laboral.- 4.2 Las horas de trabajo.- 4.3 Efectos combinados de los factores relacionados con el lugar y las horas de trabajo - variables intervinientes.- 4.4 Análisis de la duración de los turnos y la jornada laboral.-

Capítulo V.- Costo de los accidentes.- 5.1 Análisis de Costos según la OIT.- 5.2 El ausentismo.- 5.3 Indicadores de ausentismo laboral.- 5.4 La productividad y la competitividad relacionada con el ausentismo en el trabajo.-

CAPITULO I

EL TRATAMIENTO DE LA LIMITACION DE LA JORNADA LABORAL EN EL TIEMPO

1.1 ANTECEDENTES.

Para poder determinar la influencia de las jornadas laborales atípicas en los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera, es necesario recordar cómo es que este problema se viene dando desde el siglo XIX y qué se ha hecho sobre el particular. Aun cuando la jornada de ocho horas fue conocida hace varias centurias por el Derecho Indiano, en el siglo XIX el mundo industrial la había olvidado por entero.

En aquella época, se tiene el hecho de que el gran reformador social Roberto Owen, defendía una jornada de 8 horas en sus escritos, pero mantenía una jornada semanal de 63 horas en sus fábricas.

Alrededor de 1840, una jornada semanal de 72 horas era acostumbrada en Inglaterra y Estados Unidos y más horas era usual en la Europa continental. Pero, qué se entendía como “Jornada “? Esta palabra, que viene posiblemente a través de otra lengua romance, del latín “diurnus”, tiene desde tiempos antiguos el sentido de “tiempo que dura la claridad diurna”, “camino que se hace durante un día”. Estrictamente, y como lo hemos venido señalando, corresponde pues al tiempo de trabajo diario; pero por extensión se habla de una “jornada semanal”.

Bien, nuevamente teniendo muy en claro que se conocía como Jornada de Trabajo y/o Jornada Laboral, continuamos señalando cómo es que se daban ya los reclamos por tener jornadas dignas y que representen de por sí, un trato justo para el trabajador; tal es así que, la Ley francesa de 1848, había sucesivamente triunfado en Suiza, en Austria, en Rusia, en Servia y en algunos Estado de la Unión Americana y de Australia.

No es menos cierto que en los principales países industriales – Inglaterra y Alemania, ninguna Ley general fijaba todavía la duración máxima de la jornada del hombre adulto para el conjunto de las industrias. Un paso decisivo fue dado en la vía de la reglamentación legislativa del trabajo del adulto por la inserción en el Tratado de Versalles (art. 427°) de una cláusula que asignó a todas las naciones civilizadas como un fin a obtener en todo lugar donde no ha sido aún obtenido la adopción de la Jornada de 8 horas.

Fue en conformidad con esta disposición, como es que la Conferencia obrera de Washington (octubre – noviembre de 1919), elaboró un proyecto de convención sobre la jornada de 8 horas en la industria, sobre el cual los Parlamentos de ambos mundos fueron llamados a deliberar.

La extensión de la Limitación máxima a 8 horas ha sido tan considerable, que en el actual momento puede decirse lo que M. Isaac, Ministro liberal francés de Comercio, expresó en 1920 ante la Cámara de Comercio de Lyon: “La jornada de 8 horas, inscrita en el estatuto de la Sociedad de la Naciones, ha tomado en el mundo del trabajo el valor, la fuerza de una convicción, de un dogma religioso intangible”.

Nuestros jóvenes países latinoamericanos, expuestos a menor resistencia por parte del capitalismo industrial, avanzaron en esta materia por vía franca. Esto permitió a Poblete Troncoso decir: “La reivindicación obrera relacionada con el establecimiento de la jornada de 8 horas ha tenido su consagración en América mucho antes que en la mayoría de los países europeos”(19).

(19) Lograr una disminución del trabajo diario a doce horas fue un triunfo de la legislación francesa en 1848.

La lucha por la jornada de 8 horas fue consigna más señalada de las grandes compañías obreras de la segunda mitad del siglo pasado. Constituyó objetivo central de las huelgas de Chicago de 1886, que ocasionaron la matanza de Hay-Market Square e hicieron del 1° de Mayo la fiesta Internacional de los trabajadores. La idea en diversos campos, había ido haciendo firmes progresos, el principio de la limitación legal de la jornada del adulto había ganado terreno.

El sentido dinámico de la legislación de trabajo se muestra en carácter ágil que ha tenido esta institución. Lo del dogma de las 8 horas se acepta sólo en el sentido de regla general. No sólo admite la ley excepciones cuando el interés social o la justicia las reclamen, sino que se observa un movimiento hacia una jornada más corta, impulsado en otra época por la necesidad de hacer frente al terrible problema del desempleo y movido hoy por el progreso técnico.

Así, en Estados Unidos, después del primer ensayo de 1930 (N. R. A., declarada inconstitucional en 1935) se estableció como regla general la jornada semanal de 40 horas en la ley de justas condiciones de trabajo de 1938 (Fair Labor Standards Act) y es intensa la campaña por una semana más corta, que se considera como una realidad inminente con el aumento de la productividad.; y en Europa, la Primera Conferencia Regional auspiciada por la OIT, proclamó en la resolución relativa al aumento de la productividad, que este ofrece la posibilidad de elevar el nivel general de vida y concretamente, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida con inclusión de la reducción de horas de trabajo. (20)

Cuando se habla pues de jornada de 8 horas, se habla de un principio general, no de una norma esclerosada. Se tiende, incluso a dar dentro de una jornada semanal, bastante margen para distribución diaria de trabajo; y en casos en que las circunstancias lo requieren, se toma un plazo mayor que puede llegar a tres semanas, para promediar la duración de las labores.

1.2 ARGUMENTOS SOBRE LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

La unanimidad no fue, sin embargo, inicial. Enorme resistencia y crítica se hicieron al principio de la limitación legal de la jornada de trabajo.

El argumento más intensamente esgrimido fue naturalmente el que se opone a toda la legislación del trabajo: la interpretación manchesteriana de la libertad.

Pero también se ha formulado otro que es necesario considerar aquí; y es el de los trastornos económicos que podría provocar la limitación de la jornada.

(20) La limitación de la jornada está íntimamente vinculada a la política de salarios, al nivel de colocación y al rendimiento de la mano de obra; pero también sirve de base al reconocimiento de la dignidad el trabajador, que exige el establecimiento de condiciones acordes con si condición humana.

Los trastornos a los que se refiere esta limitación de la jornada, se ven reflejados no sólo en la pérdida de producción por parte de las empresas mineras en este caso, si no por las pérdidas humanas (según la gravedad del accidente), pérdidas económicas por procesos judiciales y/o indemnizaciones propias de estos procesos judiciales y fundamentalmente la pérdida o disminución de capacidades del recurso humano como eje importante en toda organización. Este aspecto se señala con mayor precisión en Capítulo V de este título.

Contra todos los argumentos, debemos tener muy en claro que está el “interés social”. Todo trabajo manual excesivo y prolongado fuera de medida conduce, en efecto, al agotamiento físico, a la atrofia moral e intelectual del que se entrega a él.

El Estado tiene pues, interés en impedir la degeneración de la raza, en proteger a las poblaciones obreras contra sí mismas y contra aquellos que las explotan. A esta idea de interés social puede y debe añadirse, para completar el concepto y para relacionarlo con la dignidad humana del trabajo, el requerimiento de la justicia social.

La discusión sobre esos temas enfrentó, naturalmente, a los sectores patronales con los sindicales. Los primeros propugnando por una mayor productividad y los segundos abogando por su calidad de vida, recordando las motivaciones de índole social, familiar, cultural, y sanitarias que originaron las limitaciones de las jornadas que integran - junto con el salario mínimo - una de las conquistas laborales contra las extenuantes jornadas durante la Revolución Industrial, en la época de la anomia. (21)

En este mundo globalizado es importante tomar en cuenta lo que actualmente se discute en el Viejo Continente sobre todo porque en materia laboral después de la Primera Guerra Mundial y a raíz de la creación en el Tratado de Versalles (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - de composición tripartita: gobiernos, trabajadores y patronos -, nació el Derecho Internacional del Trabajo en procura de estándares mínimos que tiendan a garantizar la justicia social a nivel universal. (22)

(21) El artículo 7.º, literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, la limitación razonable de las horas de trabajo.

(22) El artículo 24.º de la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo.

Como se verá más adelante, todo lo señalado en estos argumentos de limitación de la jornada laboral, se ven reflejados en la prevención que es el punto importante de la gestión de seguridad y salud en el trabajo para evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

CAPITULO II

ANALISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS JORNADAS ATIPICAS EN ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

2.1 LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Cómo determinar la Causa de un Accidente? En algunos casos, es fácil determinar la causa de un accidente de trabajo, pero muy a menudo hay una cadena oculta de hechos que han producido el accidente que ha provocado la lesión del trabajador.

Por ejemplo, a menudo los accidentes se deben indirectamente a la negligencia del empleador, que puede no haber formado adecuadamente al trabajador, o de un proveedor que facilita informaciones erróneas sobre un producto, etc.

Las elevadas tasas de accidentes mortales de los países en desarrollo subrayan la necesidad de programas de formación en salud y seguridad ocupacional que se centren en la prevención. Es asimismo importante promover el desarrollo de servicios de salud ocupacional, entre otras cosas mediante la formación de médicos que detecten las enfermedades ocupacionales en sus primeras fases.

Los estudios clásicos que fundamentan las técnicas de seguridad explican el concepto de causa como un fenómeno natural no ligado al azar e inserto en el concepto de riesgo. Hacen énfasis en la pluralidad de los factores tanto de riesgo como causales.

La metódica clásica se explica por la denominada “Teoría de la causalidad” y/o “Teoría del Riesgo” que se explica asimismo en la disciplina de la seguridad industrial y su teoría de la causalidad. (23)

(23) Revisado en el Texto de Higiene y Seguridad Ocupacional de MUGUERZA, J. Maracay -Venezuela. Ediciones INCE (2001).

Se debe afirmar de manera rotunda, que los accidentes no son producto de la casualidad, del azar o de la mala suerte y que no debe considerarse como fortuito una accidente cuyas causas no han podido ser determinadas, bien porque no se haya investigado con rigor y profundidad, bien por inexperiencia o por cualquier otro motivo.

La teoría de la causalidad, estructura y unifica la seguridad científica, dándole razón y fundamento, estableciendo los tres postulados que se enuncian a continuación:

Primer postulado.- Todo accidente tiene una causa natural que se explica de forma natural. Este primer postulado sirve de base a la seguridad científica, estableciendo la posibilidad de encontrar el origen del accidente y por tanto, poder eliminarlo.

Segundo postulado.- En la mayoría de los accidentes, no existe una causa concreta, sino que existen nubes de causas, interrelacionadas y conectadas entre sí. Este segundo postulado indica la existencia de una nube causal, formada por causas coincidentes, condicionales colaterales desencadenantes poniendo límite a la actuación de la seguridad científica, debido a la imposibilidad de control de todas las causas.

Tercer postulado.- Las diversas causas, de los accidentes están interrelacionadas factorialmente y no en forma de suma. En este tercer postulado se basa la estrategia de la seguridad. Al adoptar el accidente la forma de un producto de causas, bastará la eliminación de una de ellas para este producto sea nulo, es decir, para que el accidente no se produzca, o al menos no en la forma en que se habría producido. Bien es verdad que en algunos casos la eliminación de una de las causas no lleva como consecuencia la desaparición del accidente de trabajo, sin que esto signifique más que una selección incorrecta de la causa suprimida.

Se observa por tanto que la actuación de la seguridad científica está basada y fundamentada en el estudio de causa; la dificultad de realizar esta actuación estriba en la diferencia que existe entre accidentes, y en la no existencia de experimentación, es decir, ningún accidente puede experimentarse previamente para conocerlo, pero si pueden analizarse las causas fundamentales que hayan conducido a su realización.

En resumen, podemos decir lo siguiente:

1. Todo accidente, de la misma manera que sus consecuencias, tiene como explicación unas causas lógicas, racionales.

2. Todos los accidentes tienen más de una causa. No existen causas únicas que determinen los accidentes o incidentes.
3. En todo accidente se pueden identificar unas causas principales que actúan como factores de un producto. Por lo que la eliminación de uno de estos factores causales principales evitará la actualización del accidente o incidente y de sus consecuencias.

Este es el planteamiento clásico que debe ser complementado por el hecho de que se debe plantear la verdadera posibilidad de actuar sobre esas causas principales a la vista de las posibilidades sociales, de costos y de gestión organizativa.

En el esquema secuencial de Heinrich, el modelo se identifica con las siguientes categorías:

1. Causas Inmediatas y causas remotas.
2. Causas de los accidentes y causas de las lesiones
3. Causas básicas y causas desencadenantes.

El conjunto de factores causales previos, que explican la posibilidad del accidente y de la lesión, son las causas básicas que en la pirámide de proporcionalidad de Bird, lo actualizan y desencadenan el suceso accidente y el proceso lesivo y/o de daño.

Los tipos de factores causales fundamentales son:

- Causas del Riesgo. Son las condiciones de probabilidad de que el Peligro identificado produzca el daño no deseado
- Causas del Accidente.- Aquellas que produjeron el accidente, ya sean por acto inseguro o condición insegura.
- Causas de las consecuencias (lesiones, daños, pérdidas)

Estos factores causales se clasifican en razón de:

- 1) Su origen – factores de conducta, tecnológicos, ambientales, de gestión organizativa.
- 2) La localización o situación cronológica en el proceso de lesión/daño.

- 3) La importancia relativa en la génesis del accidente y las posibilidades de actuación que permite.

En principio los factores causales implicados en un accidente o incidente se remitían a la conducta humana, a la que se responsabilizaba de la parte de los sucesos y; a los factores tecnológicos.

Causas Directas

Origen humano (acción insegura): definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente

Origen ambiental (condición insegura): definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.

No todas las acciones inseguras producen accidentes, pero la repetición de un acto incorrecto puede producir un accidente.

No todas las condiciones inseguras producen accidentes, pero la permanencia de una condición insegura en un lugar de trabajo puede producir un accidente.

Causas Básicas

Origen Humano: Explican por qué la gente no actúa como debiera.

- *No Saber*: Desconocimiento de la tarea (por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza).
- *No poder*: Permanente: Incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones sicomotoras inadecuadas. Temporal: adicción al alcohol y fatiga física.
- *No querer*:
Motivación: apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores.
Frustración: estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador.
Regresión: irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador.
Fijación: resistencia a cambios de hábitos laborales.

Origen Ambiental

- Normas inexistentes.
- Normas inadecuadas.
- Desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso.
- Diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria.
- Uso anormal de maquinarias e instalaciones.
- Acción de terceros.

Añadiríamos a estas de origen ambiental el tiempo prolongado en la actividad y que conlleva a la fatiga física y mental que derivará en un accidente, a lo que llamaremos controles administrativos inadecuados.

2.2 LAS CAUSAS DE LAS ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

Desde hace muchos años se conocen algunas enfermedades ocupacionales, que afectan a los trabajadores de distinta manera según la el riesgo, la vía de la exposición, la dosis, etc. Algunas de las enfermedades ocupacionales más conocidas son:

- La asbestosis - causada por el asbesto o amianto, material utilizado habitualmente en aislamientos, guarniciones de frenos de automóviles, etc.;
- La silicosis - ocasionada por el sílice, habitual en la minería, el pulimentado con chorro de arena, etc.;
- El saturnismo - causado por el plomo, material habitual en las fábricas de pilas y baterías, de pinturas, etc.;
- Hipoacusia, que es la pérdida de audición provocada por el ruido - habitual en muchos lugares de trabajo, entre ellos los aeropuertos, y en lugares de trabajo en que se utilizan máquinas ruidosas, como prensas o taladradoras, etc.

Hay además distintos problemas de salud que pueden llegar a ser graves y que cabe achacar a malas condiciones de trabajo, entre ellos:

- Las enfermedades cardíacas;
- Las enfermedades del sistema músculo esquelético, por ejemplo, lesiones permanentes de la espalda o trastornos musculares; derivados de riesgos disergonómicos.
- Las alergias;
- Los problemas de la función reproductora;
- Los trastornos que provoca la tensión. - Riesgos psicosociales

Muchos países en desarrollo comunican únicamente la existencia de un pequeño número de trabajadores que padecen enfermedades relacionadas con el trabajo.

Esas cifras parecen inferiores a la realidad por distintos motivos, entre otros:

- La insuficiencia o la inexistencia de mecanismos de transmisión de informes;
- La inexistencia de servicios de Salud ocupacional;
- La falta de médicos y profesionales de la Salud ocupacional capaces de detectar las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por éstos y otros motivos, cabe presumir que en realidad, el número de trabajadores que padecen enfermedades ocupacionales es muy superior. De hecho, en general, aumenta el número de casos y tipos de enfermedades ocupacionales, en lugar de disminuir, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados.

El Perú no es ajeno a esto, pues tenemos diversas actividades laborales consideradas de alto riesgo en donde se encuentran presentes los factores de riesgo y/o agentes ocupacionales como el ruido, los gases, vapores, etc., entre otros, que también producen daños a la salud de los trabajadores y ello, para ser controlado específicamente en minería, debe cumplirse con lo señalado en el Reglamento de Higiene y Seguridad Minera. (24)

¿Cómo determinar la causa de una enfermedad laboral? A menudo es difícil determinar la causa de las enfermedades relacionadas con el trabajo, entre otros motivos por el período de latencia (es decir, el hecho de que pueden pasar años antes de que la enfermedad produzca un efecto patente en la salud del trabajador). Cuando se detecta la enfermedad, puede ser demasiado tarde para tratarla o para determinar a qué riesgos estuvo expuesto el trabajador en otros tiempos.

Otros factores, como el cambio de trabajo, o el comportamiento del personal (ejemplo: fumar o ingerir bebidas alcohólicas), agravan aún más la dificultad de vincular las exposiciones acaecidas en el lugar de trabajo a la aparición de una enfermedad.

(24) Este Reglamento tiene por objeto establecer normas para la aplicación de la Ley de Minería, a fin de proteger la vida y salud del recurso humano minero. Señalado en el Art. 2° del D. S. 006-2001-EM

Aunque hoy día se conocen mejor que anteriormente algunos riesgos laborales, todos los años aparecen nuevos productos químicos y tecnologías que presentan riesgos nuevos y a menudo desconocidos para los trabajadores y la comunidad. Estos riesgos nuevos y desconocidos constituyen graves problemas para los trabajadores, los empleadores, los instructores y los científicos, es decir, para todos quienes se ocupan de la salud de los trabajadores y de las consecuencias que los agentes de riesgo tienen en el medio ambiente.

Enfocándonos a la minería como problema investigado, la mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos (en jornadas prolongadas), se asocian a la calidad del sueño de que disfrutaban durante el día después de un turno de noche y en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana; las consecuencias son mayores cuando las horas que se trabajan son más de la jornada ordinaria, es decir más de las 8 horas, pues la exposición a los riesgos laborales es mayor y la fatiga física igualmente. Como el funcionamiento de los ritmos circadianos es tal que el organismo está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno.

El déficit de sueño se puede producir al cabo de una semana de trabajo por turnos y más aún, como lo tenemos señalado líneas arriba, cuando diariamente se trabaje más allá de las 8 horas. Los efectos sobre la salud, aún no hablando de las enfermedades ocupacionales, se circunscriben a trastornos gastrointestinales, cardiovasculares y neurológicos. (25)

Los trastornos gastrointestinales.- El trabajo nocturno provoca alteraciones en el horario y la secuencia de las comidas. En efecto, durante la noche, el estómago no puede admitir, en cantidad, ni calidad una típica comida diurna, adecuadamente servida en casa, o que por lo menos reúna condiciones óptimas de ingesta; lo cual no sucede con un trabajador que labora 12 horas y no tiene la posibilidad de ingerir alimentos calientes y ni que decir de aquellos que llevan comida (como rancho) y no la ingieren en condiciones adecuadas de higiene.

A largo plazo, los hábitos alimentarios irregulares pueden provocar molestias e incluso trastornos gastrointestinales. La mayoría de los hallazgos proceden de estudios transversales, es decir, de muestras de trabajadores que laboran en jornadas por turnos.

(25) Revisado en el Texto de Medicina Laboral y Ambiental – Autor Joseph LADOU. – Editorial El Manual Moderno – México D.F. 1999.

Analizando en éste ámbito, sabemos de las causas, pero no de lo que en la propia actividad pueda determinarse de manera inmediata, ya que como se tiene señalado, el periodo de latencia para que se presente la enfermedad ocupacional es el preponderante en este caso, pero si podemos afirmar de que el daño si es producido en la actividad, lo cual está señalado ya en sendos procesos judiciales y sentencias emitidas por el Poder Judicial.

CAPITULO III

LA FATIGA COMO FACTOR DE EXPOSICION PSICOSOCIAL Y LAS JORNADAS DE TRABAJO

3.1 LAS HORAS DE TRABAJO Y LA FATIGA

En la actividad laboral, se ha visto que se tiene que tener implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y en el mismo se señala lo que refiere a los Controles Administrativos, los mismos que no son aplicados de manera adecuada en relación a los *Horarios de Trabajo* y más específicamente en *Jornadas Laborales Atípicas* en el sector minero; las mismas que se convierten en un *Factor de Riesgo Ocupacional* más que importante en esta actividad de alto riesgo que es pues la minera.

No solo puede conllevar a la posibilidad de Accidentes de Trabajo, sino también a mayor exposición laboral y así incrementar la posibilidad de adquirir una Enfermedad Ocupacional; lo primero que se puede vincular además con el agente ocupacional psicosocial y más relacionado con fatiga y sueño en la mayoría de casos.

Las *Jornadas Laborales Atípicas* generan mayor Fatiga Laboral Física y Mental en el trabajador, constituyéndose en un *Factor de Riesgo Psico-Social* que altera el estado psicamental del mismo con la mayor posibilidad de sufrir un Accidente por desconcentración y cansancio; lo que sumado y asociado a los otros factores de riesgo presenten en la actividad minera (factores de riesgos físico, químico, biológico y disergonómico), crean interacción de todos ellos y el daño es mayor.

Sin duda, nuestro organismo no fue diseñado para pasar largos períodos inmóvil o realizando tareas repetitivas. Para prevenir estos problemas, se debe realizar una pausa activa durante el trabajo y si se practica adecuadamente puede prevenir muchos problemas.

Al revisar la etiología de todas estas dolencias, se encuentra la constante de la inadaptación del organismo a las características del puesto de trabajo, generalmente en estos casos, se indica el retiro temporal o permanente del puesto de trabajo, pérdida económica que conlleva una pérdida significativa tanto para el trabajador como para la empresa.

No se debe olvidar que el desarrollo biológico e intelectual del hombre está íntimamente ligado al movimiento. Pero consideremos también que no sólo es el problema a la salud del trabajador, si no lo que está relacionado con el accidente de trabajo que pudiera suceder.

¿Qué es la Fatiga? Es la respuesta de nuestro cuerpo a una actividad continua (física o mental), o a falta de sueño.

Tipos de Fatiga: Fatiga Física y Fatiga Mental

¿Cuáles son los efectos de la fatiga?

- Efectos mentales y físicos.
- Habilidades disminuidas.
- Reacción lenta
- Pérdida de la Atención
- Deterioro de la vigilancia
- Discernimiento deteriorado.

¿Cuáles son las causas de la fatiga?

Jornadas de Trabajo prolongadas (Jornadas Atípicas)*, descanso inadecuado, sueño interrumpido, ritmo biológico alterado, exceso de trabajo físico, exceso de trabajo mental, otros elementos de tensión: estrés, alcohol, drogas, enfermedades, condiciones ambientales, etc. (* Se coloca Jornadas Atípicas, pues se tiene por sobreentendido que las horas y modalidades en que se trabaja son Jornadas de trabajo prolongadas.)

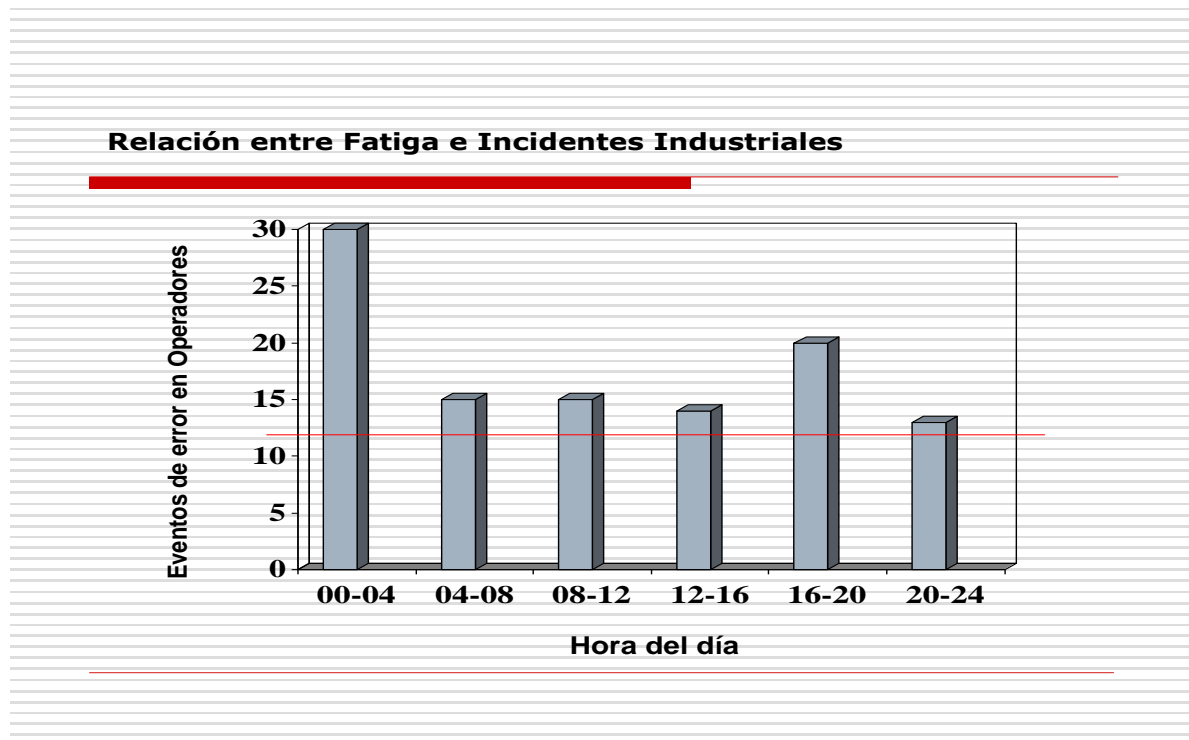
Desde el punto de vista de la Seguridad e Higiene Industrial, vemos entonces a la fatiga como un elemento que en forma transitoria puede alterar el estado psíquico-físico del trabajador, siendo el reflejo de los efectos de un *trabajo prolongado*, con sus respectivas consecuencias sobre el individuo.

Este estado de ánimo que comporta modificaciones fisiológicas del cuerpo o cansancio psicológico, como consecuencia de lo cual se presenta la disminución del rendimiento en

el trabajo, tiene una influencia negativa en la producción, ya que la fuerza de trabajo disminuye y el rendimiento baja, pudiendo provocar accidentes laborales, lo que se traduce en pérdidas de tiempo, de material, disminución en la producción y otros gastos.

3.2 LA FATIGA, LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES

En el siguiente cuadro, llámese Incidentes Industriales a los que se ha presentado en una Jornada Laboral Atípica en una actividad minera.



En el Gráfico, podemos observar la relación de eventos por error en operadores de equipo en relación a las horas del día. En este cuadro podemos analizar hipotéticamente las siguientes situaciones: Si un trabajador ingresara a laborar en una Jornada Laboral Atípica (Ejemplo: Turno Diurno – 12 horas) a las 07.00 hrs. y terminara la misma a las 19.00 hrs., tendría mayores posibilidades de sufrir un Accidente (probablemente serio) en el último tramo de su Jornada de Trabajo, es decir, entre las 16.00 y 19.00 hrs.; y ello debido a que el cuerpo y la mente llegan a un estado denominado de Fatiga, donde las respuestas y reflejos están disminuidos.

Por otro lado, si analizáramos el mismo ejemplo en un Trabajador con horario nocturno de 12 horas, la posibilidad de sufrir un Accidente probablemente “mayor” se vería incrementado por el doble del número de eventos (error) en éstos trabajadores; debido no solamente a Fatiga Física y mental, sino también a la influencia del Ciclo Circadiano en el Ser Humano.

Sin embargo, si realizamos el análisis en base a una Jornada Laboral Habitual (8 horas), encontramos en primer término que las mismas que se dividen regularmente en: Turno "A" (De 07.00 hrs. a 15.00 hrs.); Turno "B" (De 15.00 hrs. a 23.00 hrs.) y Turno "C" (De 23.00 hrs. a 07.00 hrs.). Ahora bien; si tomamos el Turno "A" y "B", la posibilidad de sufrir Accidentes es mucho menor en relación al gráfico mostrado. Finalmente en el turno "C", cualquiera podría pensar que la posibilidad se mantendría elevada, sin embargo, debemos considerar que ese trabajador ha podido descansar hasta en tres momentos durante el día (Al Salir del Turno "C", desde las 10.00 hrs. hasta la 13.00 hrs., luego de las 16.00 hrs. hasta las 22.00 hrs., tomaría sus alimentos y se iría a trabajar), quedando minimizada la posibilidad de Accidentes durante la madrugada.

Cosa similar puede suceder en torno a las Enfermedades Ocupacionales que se deriva del mayor tiempo de exposición a los factores de Riesgo Ocupacional; pues, cuanto más tiempo se expone un trabajador a un factor de riesgo ocupacional, (por decir ruido), mayor es la probabilidad de que pueda tener a la larga un efecto sobre su salud y pese a señalar el empleador que le otorgó su Equipo de Protección Personal, podemos estar frente a casos especiales en los que haya trabajadores renuentes al uso del EPP y será la Empresa la responsable de los daños que este trabajador tuviera.

Estamos de acuerdo que es menos probable objetivamente que esto se pudiera presentar, pero hay casos que se ventilan ante el poder judicial en donde, como se señaló en párrafos anteriores, el empleador demandado tiene entre sus argumentos de defensa que proporcionó EPP adecuado a su trabajador y por tanto es imposible que la enfermedad ocupacional se haya producido en su empresa porque todo "estaba controlado"; pero, lamentablemente los casos están allí y eso es lo que evidencia la responsabilidad del empleador.

3.3 PROBABILIDADES DE RIESGOS POR FRECUENCIA Y EXPOSICIÓN

Así pues, el concepto de riesgo queda delimitado por el valor de sus posibilidades de daño que, a su vez, se deben a dos variables: La frecuencia y la exposición; esto tanto para lo que es accidentes de trabajo, como para las enfermedades ocupacionales. Así, el riesgo (R) estará en función del grado de daño (D) que se pueda estimar en la ocurrencia de un accidente y en su probabilidad de aparición:

$$R = \text{Daño} \times \text{Probabilidad} \quad (26)$$

(26) La pequeña fórmula, nos dará datos de cuanto más se puede incrementar el riesgo de sufrir un accidente de trabajo y/o una enfermedad ocupacional, siendo ello aplicado por el área de seguridad industrial con la finalidad de minimizar el riesgo propiamente.

En esta parte podemos explicar que la frecuencia es la que deriva de la cantidad de veces que se realiza una actividad en un periodo de tiempo y la exposición es igualmente el tiempo en que se realizan dichas actividades laborales frente a los factores de riesgo ocupacional que se tienen conocidos como ruido, polvo, gases, entre otros.

Ahora bien, el riesgo está presente en toda actividad laboral y éste se determina por el daño que pueda sufrir el trabajador y la probabilidad de que el riesgo se incremente y esto obviamente puede disminuirse y/o controlarse si la frecuencia y exposición disminuyen, lo cual no sucede con una jornada prolongada, pues en ella encontramos siempre mayor frecuencia y mayor exposición ante el factor de riesgo.

Las acciones preventivas necesarias para lograr el objetivo de contar con una empresa sana y segura pueden tener incidencia en la organización y estructura de costos de la empresa, pero hay que recordar que la gran mayoría son soluciones simples, de bajo costo y con un alto impacto en la productividad y la calidad.

Por otra parte, debe tenerse presente que los costos de las lesiones y enfermedades laborales causan pérdidas económicas y financieras innecesarias. Cualquiera que sea el sistema de seguridad social que se adopte, estas pérdidas las terminará asumiendo la empresa.

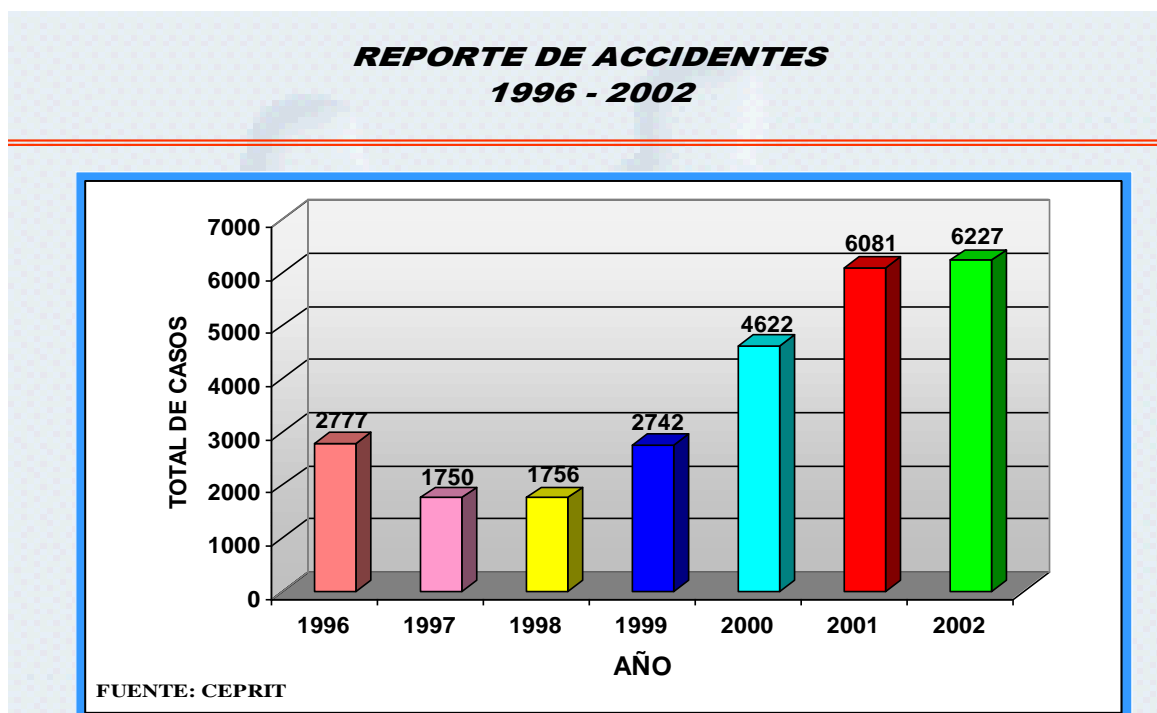
3.4 RELACION CAUSA EFECTO DE UN ACCIDENTE

Una causa comporta en todos los casos un efecto y de manera directa los conceptos de posibilidad y de necesidad configuran lo que es esa causa. Toda lesión o pérdida es de vital importancia porque señala de manera clara y precisa una causa principal que puede determinar también otras interferencias en el proceso descritas.

Todas las causas son, en definitiva, indicadores de gestión en los diversos ámbitos de una organización. La respuesta a los factores causales es variable en función del agente o elemento que lo produce y en la intensidad o concentración con que se realiza.

La técnicas y metodologías de la prevención tiene como objetivo el conocimiento científico de los factores de riesgo, de los incidentes y accidentes y las causas que los provocan y que existen en las organizaciones y en la estructura social en general, tanto de una manera cuantitativa (frecuencia y nivel de la gravedad) como cualitativamente (identificando las causas principales y secundarias de los accidentes).

Su finalidad es reconocer, evaluar, eliminar o reducir las pérdidas de esos accidentes. El análisis cuantitativo de los accidentes es la parte más importante de estas tecnologías ya que su objetivo es la identificación de las causas de los accidentes, que nunca son únicas.



CAPITULO IV

LA JORNADA LABORAL TIPICA Vs. LA JORNADA LABORAL ATIPICA

4.1 LA MINERÍA Y LA JORNADA LABORAL

La minería constituye, en el caso de Perú, uno de los sectores productivos más relevantes desde el punto de vista de su capacidad para la generación de recursos económicos, al contribuir de manera significativa a la obtención de divisas como consecuencia de un proceso sostenido de inversiones extranjeras y de un consecuente desarrollo de las exportaciones. (27)

(27) Al mismo tiempo, las actividades mineras muchas veces ponen a los trabajadores en condiciones y en situaciones de trabajo que podrían considerarse de alto riesgo.

Esta calificación puede ser tanto consecuencia de los procesos tecnológicos que se utilizan, como por las características geográficas y el medio ambiente en el que se ubican los emplazamientos de los yacimientos, los modos operativos en que se planifica y ejecuta el trabajo (tales como la duración y forma en que se organizan las jornadas o los turnos laborales), o aun por otros factores biológicos y psicosociales concomitantes.

Por unas u otras razones, la vida, la seguridad y la salud de los mineros requieren de medidas preventivas especiales destinadas a protegerlos. Por ello, la especificidad de las actividades mineras y la necesidad de esa protección, ha quedado recogida en la legislación peruana ya desde principios del siglo XX.

La minería representa sólo el 1% de la mano de obra mundial, pero es responsable de hasta un 5% de los accidentes mortales en el trabajo, por lo menos 15.000 por año y más de 40 por día. Si bien no contamos con datos confiables sobre las lesiones, existe un importante número de trabajadores que se ve afectado por Enfermedades ocupacionales (como neumoconiosis, la pérdida de la audición y los efectos de la vibración) para quienes la incapacidad prematura o incluso la muerte puede ser directamente atribuida a su trabajo.

A pesar de los considerables esfuerzos desplegados en varias ramas de la industria para mejorar sus registros de seguridad, la minería sigue siendo el sector más peligroso en la mayoría de los países en los que está presente, si se tiene en cuenta el número de personas expuestas a riesgo. Las empresas tienen sistemas especiales para la realización de las labores, los denominados «sistemas acumulativos de trabajo y descanso en la minería».

De acuerdo a informes de la Federación Minera, la mayor parte de las empresas adecuan su sistema al denominado 14 x 7, es decir: 14 días continuos de trabajo con 12 horas diarias de labor, por siete días de descanso, después del cual se retoma el siguiente período (de 14 x 7). Menos común, pero aplicado por algunas empresas, es el sistema de 20 x 12, que utiliza la misma lógica del sistema anterior: 20 días de trabajo de 12 horas de labor, por 12 días de descanso.

Estos sistemas están permitiendo a las empresas una reducción de costos de producción, pues involucra la disminución de prestación de servicios habitacionales para los trabajadores y sus familias, entre otros aspectos. Este sistema regularmente se aplica a los trabajadores de relación directa con la compañía y a los contratados por empresas contratistas.

Ahora bien, analizando el problema de la jornada en la minería, podemos puntualizar; la Jornada por turnos que como lo tenemos indicado, es la que da origen a las jornadas típicas y atípicas, pero se hace necesario hacer la explicación detallada de cómo se desarrolla estas jornadas.

En el primer turno de trabajo, que es de día, el trabajador tiene iguales condiciones de trabajo que cualquier labor que se ejecuta en horas de la mañana. En cambio, el segundo turno, que en parte es por la tarde y en parte por noche, genera mayor esfuerzo físico y mental del trabajador, aunque las labores sean similares a la del primer turno y con mayor razón el tercer turno, que comienza a la media noche y termina al amanecer, pues agita rápidamente a la persona y deteriora su salud, aunque luego descanse en el día.

Esta situación, de suyo delicada, es tratada diligentemente por las partes con el objeto de acordar las correspondientes contraprestaciones del empleador para cada turno. Ello supone que para el total de trabajadores de la empresa se organiza el trabajo de modo que las jornadas programadas para las 24 horas del día se cubran por grupos. Son distintas las modalidades de distribución de personal para los turnos y la forma como ellos la realizan. Cada turno puede generar prestaciones y contraprestaciones.

Debe quedar claro que en el sistema de Jornadas Atípicas, no se otorga realmente un beneficio al trabajador porque igual cumple la totalidad de su jornada de trabajo por cada 30 días. Solo hay la posibilidad de tener 10 días continuos sin prestar servicios.

El establecimiento de las jornadas de trabajo en turnos especiales de 7, 14 ó 20 días de trabajo continuo en zonas alejadas (como son las zonas de operación minera) obedecería a criterios político- estratégicos más que biomédicos y sociales, debido a que no se cuenta con suficientes investigaciones que sustenten la importancia de estos últimos. En este campo, la salud ocupacional, la medicina del trabajo y la ergonomía tienen una deuda con los trabajadores y las empresas.

4.2 LAS HORAS DE TRABAJO

El trabajo por turnos es el que se realiza permanente o frecuentemente fuera de las horas de trabajo regulares diurnas. En efecto, este tipo de trabajo se puede realizar permanentemente de noche, permanentemente de tarde o en horarios variables. Las horas en que se trabaje, da como resultado las jornadas laborales que antes se expuso.

Cada tipo de turnos tiene ventajas e inconvenientes y se asocia a diferentes efectos en el bienestar, la vida social y el rendimiento laboral del trabajador. En los sistemas tradicionales de turnos de rotación lenta, los trabajadores rotan semanalmente; esto es, a una semana de trabajo nocturno sigue un turno semanal de trabajo de tarde y a continuación, un turno de mañana. En el sistema de rotación rápida, sólo se trabajan uno, dos o con mucho tres días consecutivos en cada turno; esto en algunos países, como en Estados Unidos, se generalizan los turnos de duración superior a 8 horas, en especial, las de 12 horas.

El ser humano es un ser básicamente diurno; esto es, su organismo está fundamentalmente “programado” para trabajar de día y solazarse y descansar de noche. Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico) que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas.

Estos ciclos se denominan *ritmos circadianos*. La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir el día, es uno de los rasgos más estresantes del trabajo por turnos.

A pesar de la superposición generalizada de que la perturbación del sistema circadiano puede tener efectos perjudiciales a largo plazo, no ha resultado fácil establecer una relación causa-efecto. A pesar de la ausencia de pruebas incontrovertibles, existe un amplio consenso en torno a la conveniencia de implantar en el lugar de trabajo unos turnos que eviten en la medida de lo posible, una perturbación permanente de los ritmos circadianos.

4.3 EFECTOS COMBINADOS DE LOS FACTORES RELACIONADOS CON EL LUGAR Y LAS HORAS DE TRABAJO

Algunos trabajadores sometidos al sistema de turnos se encuentran además expuestos a otros riesgos en el lugar de trabajo, como los causados por agentes tóxicos o por trabajos que exigen un gran esfuerzo físico o mental. Sin embargo, se han dedicado muy escasos estudios a los problemas producidos por la conjunción del trabajo por turnos y la existencia de unas condiciones de organización, ambientales y de trabajo desfavorables, en las que los efectos negativos de trabajo pueden deberse, no sólo al desfase entre los ritmos circadianos y las condiciones de vida, sino también a las condiciones de trabajo adversas que pueden asociarse al trabajo por turnos y precisamente esta es la finalidad de este trabajo de investigación que va a probar que las jornadas laborales atípicas

influyen aún más en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; pues se sabe que la presencia de uno o más factores de riesgo ocupacional como ruido, condiciones climáticas, iluminación deficiente, vibraciones, etc., los mismos que se encuentran debidamente detalladas en los agentes de riesgo ocupacional físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales descritos en el capítulo pertinente.

VARIABLES INTERVINIENTES

La tolerancia del trabajo por turnos varía sensiblemente de persona a persona, lo que puede obedecer a la presencia de un gran número de posibles variables. En numerosas investigaciones realizadas mediante cuestionarios se ha establecido que los efectos adversos del trabajo por turnos, se incrementa con la edad y que el grupo crítico de edad es, en promedio, el comprendido entre los 40 y 50 años. Con los años resulta más difícil dormir durante el día.

Asimismo, existen indicios de que la adaptación de los ritmos circadianos a las exigencias del trabajo por turnos es más lenta en los trabajadores de edad madura que en los jóvenes. “*La Encuesta Nacional de Hogares de 1998*”, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, nos brinda la siguiente información para el sector: la población trabajadora de la minería la componen principalmente personas que se encuentran en el rango de 25 a 44 años de edad (56%), mientras que el rango de 45 a 54 años representa el 20%. Los mayores de 55 años (8%) y menores de 24 (16%) representan un sector relativamente menos significativo para la minería. (28)

4.4 ANÁLISIS DE LA DURACION DE LOS TURNOS Y LA JORNADA LABORAL (29)

Una jornada prolongada, de entre 9 y 12 horas, sólo es aconsejable en los siguientes casos:

1. Si tanto la naturaleza como la carga de trabajo son adecuadas para una jornada laboral extensa. *Podríamos decir que la labor que realiza un trabajador minero es adecuada?*

(28) Se estima, al respecto, que el promedio de edad podría haber descendido con relación al de la década del 80, debido a la salida de trabajadores más antiguos, ya sea por despidos directos o a través de los programas implementados en el proceso de privatización del sector minero.

(29) Estudio elaborado por los Estadounidenses Kelly y Schneider en los años 1982 y 1985; en donde se hablaba únicamente de lo que es horas de trabajo y ello lo trasladamos analíticamente a la realidad del trabajador minero; pues, al diseñar los sistema de turnos se debe tomar en consideración la carga de trabajo, el medio ambiente de trabajo y las condiciones imperantes fuera del lugar de trabajo (Ong y Kogi – 1990).

2. Si el sistema de turnos se ha diseñado con la finalidad de reducir la fatiga acumulada. *Sobre el particular, estamos seguros que no sucede con la labor de un trabajador minero y ello se prueba con la incidencia de accidentes de trabajo por fatiga y sueño.*
3. Si funciona un sistema eficaz de cobertura del ausentismo.
4. Si no se trabajan horas extraordinarias.
5. Si la exposición a los agentes tóxicos es limitada. *No podemos decir que un trabajador minero que labora en socavón, no este expuesto a tóxicos en forma limitada; pues su labor siempre la ejecuta expuesto a los tóxicos propios de su lugar de trabajo. Esto es controlable según lo señalado en el Título I, Capítulo II numeral 2.5, además de lo señalado en el Informe Técnico emitido por la OIT y que es considerado por el Tribunal Constitucional en el Exp. 4635-2004 y más aún por lo señalado en la Sentencia Aclaratoria de ese mismo proceso.*
6. Si resulta factible una recuperación plena al cabo de la jornada de trabajo y un elevado nivel de aceptación del horario laboral (por ejemplo; vivienda, problemas familiares, vida en familia, etc). *Lógicamente que si un trabajador minero está lejos, desconoce estos aspectos propios de la vida familiar y ello porque no se cumple con lo que señala nuestra Ley General de Minería que se detallará en la parte de legislación).*

CAPITULO V

COSTOS DE LOS ACCIDENTES

5.1 ANÁLISIS DE COSTOS SEGÚN LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) estiman que cada año se producen 250 millones de accidentes de trabajo en todo el mundo y 3.000 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo. Además, se registran 160 millones de casos de enfermedades ocupacionales cada año y 1,1 millones de accidentes mortales en el mismo período. Así, las causas de muerte vinculadas al trabajo se colocan por encima de los accidentes de tránsito, las guerras y la violencia.

Estos datos revelan que el problema de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo, es global y de gran magnitud.

Los accidentes o las enfermedades relacionados con el trabajo son muy costosos y pueden tener consecuencias graves, tanto directas como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias.

Para los trabajadores, una enfermedad o un accidente laboral suponen, entre otros, los siguientes costos directos:

- El dolor y el padecimiento de la lesión o la enfermedad;
- La pérdida de ingresos;
- La posible pérdida de un empleo;
- Los costos que acarrea la atención médica.

Se ha calculado que los costos indirectos de un accidente o de una enfermedad pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos, o incluso más. Una enfermedad o un accidente de trabajo pueden tener tantísimos costos indirectos para los trabajadores que a menudo es difícil calcularlos. Uno de los costos indirectos más evidente es el padecimiento humano que se causa en las familias de los trabajadores, que no se puede compensar con dinero. (30)

Para los empleadores, algunos de los costos directos son los siguientes:

- El tener que pagar un trabajo no realizado;
- Los pagos que hay que efectuar en concepto de tratamiento médico e indemnización;
- La reparación o la sustitución de máquinas y equipos dañados;
- La disminución o la interrupción temporal de la producción;
- El aumento de los gastos en formación y administración;
- La posible disminución de la calidad del trabajo;
- Las consecuencias negativas en la moral de otros trabajadores.
- La afectación del clima laboral

Algunos de los costos indirectos para los empleadores son los siguientes:

(30) Se estima que los costos de los accidentes laborales para los empleadores también son enormes. Para una pequeña empresa, el costo de tan sólo un accidente puede suponer una catástrofe financiera. Según Juan CHACALTANA en su artículo "Los costos laborales en el Perú – Auspiciado por la OIT Lima 1999.

- Hay que sustituir al trabajador lesionado o enfermo;
- Hay que formar a un nuevo trabajador y darle tiempo para que se acostumbre al puesto de trabajo;
- Lleva tiempo hasta que el nuevo trabajador produce al ritmo del anterior;
- Se debe dedicar tiempo a las obligadas averiguaciones, a redactar informes y a cumplimentar formularios;
- A menudo, los accidentes suscitan preocupación en los compañeros del accidentado e influyen negativamente en las relaciones laborales;
- Las malas condiciones sanitarias y de seguridad en el lugar de trabajo también pueden influir negativamente en la imagen pública de la empresa.

En general, los costos de la mayoría de los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, tanto para los trabajadores y sus familias como para los empleadores, son muy elevados. A escala nacional, los costos estimados de los accidentes y enfermedades laborales pueden ascender al 3 ó 4 % del producto interno bruto de un país. (31)

5.2 EL AUSENTISMO

El ausentismo laboral es uno de los principales problemas que en cualquier empresa, institución pública o privada, con o sin fines de lucro, ya sean de servicios o de producción, influye negativamente para el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma.

Existen diferentes autores que tratan de explicar algunos conceptos que pueden definir de alguna manera el fenómeno del ausentismo, sin embargo no existe una definición clara y precisa en cuanto al término y su significado, se trata de profundizar un poco más sobre cómo se ha estudiado y la aportación de diferentes enfoques para tratar de definirlo.

(31) En realidad, nadie sabe realmente el costo total de los accidentes de trabajo y/o enfermedades relacionadas con el trabajo porque, además de los costos directos más patentes, hay multitud de costos indirectos que es difícil evaluar. - Juan CHACALTANA en su artículo "Los costos laborales en el Perú – Auspiciado por la OIT Lima 1999.

Primero tratare de enunciar la definición según el diccionario Larousse, que define el término de la siguiente manera: "La falta de presencia o tiempo en que uno está ausente". Pienso que esta definición no es muy clara, es demasiado general y no aporta mayor información acerca de los elementos que la constituyen.

El ausentismo laboral es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no.(32). Desde la era industrial, se aplica a los trabajadores que faltan al trabajo". (33).

"El ausentismo puede definirse como la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado. Sin embargo, casi únicamente se acepta como tal, la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca" (34).

Para "Adalberto Chiavenato", el ausentismo se refiere a las "ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente". "Faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa". (35)

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas. (36)

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la ineficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la empresa y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

(32) Hellriegel Don; Administración: un enfoque basado en competencias; Editorial Thomson, edición 10; 2005; México.

(33) Gestol C. Cereijo; Absentismo laboral; Editorial Interamericana, primera edición; 1995; México, D.F.

(34) Danatro Daniel; Ausentismo laboral de causa medica en una institución; Editorial Montevideo, primera edición; 1994; México, D.F.

(35) Chiavenato Idalberto; Administración de recursos humanos; Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; 2007; México, D.F.

(36) Manual de Balance Social - OIT/Lima 2001

Causas del ausentismo: (algunas causas)

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Dificultades y problemas financieros.
- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Accidentes de trabajo

5.3 INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL

Estos indicadores pueden dar cuenta sobre las condiciones de trabajo, los riesgos de exposición laboral y sus consecuencias. En general no cuentan con fuentes de información públicas y, para obtenerla, frecuentemente se debe recurrir a diversas fuentes más allá del sector salud. Entre los indicadores más utilizados se encuentran los que se refieren a ausentismo laboral por causas médicas; ellos son:

- *Tasa de Incapacidad*: Indicador que expresa una proporción entre el número de días de licencia y el número de cotizantes. Se obtiene un número que expresa el número de días promedio de licencia en un año por cotizante.
- *Tasa de Frecuencia*: Indicador que expresa una proporción entre el número de licencias y el número de cotizantes. Se obtiene un número que expresa el número promedio de licencias obtenidas durante un año por cotizante.
- *Tasa de Gravedad*: Indicador que expresa una proporción entre el número de días de licencia y el número de licencias. Se obtiene un número que expresa el número promedio de días de licencia que dura ella. En estricto rigor este indicador se debiera construir en base al tiempo perdido - total de días de trabajo perdidos por ausencias debidas a enfermedad - sobre el total de días de trabajo esperados por 100.

Ahora bien, si tendríamos que hablar de indicadores de gestión, éstos proporcionan pues valiosa información precisamente sobre dicha gestión, así como para la toma de decisiones. Y es común ver la frase “la calidad de las decisiones está directamente relacionada con la calidad de la información utilizada”. Por este motivo, la gestión de los indicadores es factor vital para el correcto desarrollo de cualquier sistema de gestión, haciendo extensiva la frase al Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001

5.4 LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD RELACIONADA CON EL AUSENTISMO EN EL TRABAJO.

El continuo avance de la tecnología, la permanente subdivisión y especialización del trabajo, junto con la automatización de las actividades laborales, han transformado al hombre en un ser sedentario y con un número de Factores de Riesgo para su salud.

Actualmente, las actividades laborales diversas exigen períodos largos de tiempo sentados frente al escritorio o delante de la pantalla del computador, estar de pie, y generalmente, *realizando* tareas repetitivas - prolongadas. Si a esto se suma la presión del trabajo con la responsabilidad que implica el mismo, sin dudas, se justifican Las diferentes enfermedades “modernas” que afectan a la población laboral.

Las Lesiones por esfuerzos repetitivos y las dolencias osteomusculares relacionadas al trabajo, constituyen una de las principales causas de ausentismo laboral, lo que obviamente repercute en la productividad del trabajador y de la empresa. Es común observar, que la mayoría de las personas relata sentir dolor y rigidez en el cuello, hombros, espalda, músculos contracturados, dolor en antebrazos, muñecas y manos, la congestión y dolor en las piernas, estrés de concentración y reducción de la capacidad, por sólo nombrar algunos síntomas comunes.

¿La seguridad es rentable para las empresas?

Según la OIT, una mala gestión de seguridad y salud en el trabajo puede tener consecuencias en el balance final de una empresa, que van desde el aumento del nivel de absentismo y del tiempo de inactividad, lo que conlleva una pérdida de productividad, la infrautilización de plantas de producción costosas y un posible descenso de las economías de escala y de la moral del personal, que a su vez produce la pérdida de productividad, la pérdida de empleados calificados y experimentados, además de lo invertido en formación, la dificultad para contratar a empleados de calidad, hasta el pago de indemnizaciones y daños a los trabajadores lesionados o enfermos o a los familiares a cargo de los trabajadores muertos.

Además, las empresas deben hacer frente a costas legales, al pago de pluses de peligrosidad, a las altas primas de los seguros, al material de equipo y locales dañados por incidentes y accidentes, a las multas, a los conflictos con los sindicatos, las autoridades públicas o los residentes locales, a la pérdida de imagen, a la pérdida de clientes -especialmente en el caso de empresas subcontratadas por empresas más grandes- y, en casos evidentes, a la pérdida total o parcial de la "licencia para operar".

Es evidente que los costos directos para las empresas son muy altos. En la UE, por ejemplo, cada año se pierden 150 millones de días laborables como consecuencia de los accidentes del trabajo, y los costos incurridos por la industria en materia de seguros se elevan a 20 billones. En los Estados Unidos, las empresas deben pagar cada año 170,9 billones de dólares en gastos relacionados con las lesiones y enfermedades profesionales. (37)

Las empresas que deseen llevar a cabo un análisis de la relación costo - beneficio de la seguridad y la protección de la salud encontrarán una serie de guías prácticas en el nuevo folleto de la OIT.

¿Tenemos estadísticas reales de cuánto se pierde en minería por estos problemas?

Lo cierto es que sobre ello no hay datos exactos, a mérito de que como se tiene señalado, probablemente en el tema de accidentes es viable manejar los costos y las pérdidas, pero en lo que respecta a enfermedades ocupacionales, hay que esperar que éstas se presenten y luego que se viabilicen los procesos de indemnización, que a la larga, siempre tendrán las empresa minera la obligación de cumplir con el pago respectivo.

Más competitividad, mayor exigencia de productividad y, por tanto, de los ritmos de trabajo; mayor disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites; más esfuerzo intelectual en el trabajo en detrimento del físico; mayor especialización y más presiones de tiempo para finalizar las tareas; más capacidad para trabajar en equipo; más flexibilidad. Son sólo algunas de las condiciones laborales a las que están sujetos cada vez más trabajadores y que están minando, a marchas forzadas, la calidad de vida de muchos de ellos.

Y es que en la economía globalizada que impera, el "más" que exigen las empresas lo están pagando los trabajadores con muchos "menos", principalmente en su salud. (Minería y jornadas laborales atípicas - Hoy en día, ya son todas las empresas mineras en las que sus trabajadores laboran a un ritmo frenético y con jornadas atípicas, en tareas repetitivas o con presiones para llegar a unos mínimos de productividad y por eso, quizá, sea difícil imaginar aquellos centros de trabajo donde los trabajadores no saben qué es todo eso).

(37) Dato obtenido del artículo "La seguridad en cifras: Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003

TITULO TERCERO

LEGISLACION EXTRANJERA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Capítulo Único.- 1.1. La seguridad y salud en el trabajo en la Unión Europea.- 1.1.1 Generalidades.- 1.1.2 La normativa de seguridad y salud en el trabajo en la Unión Europea.- 1.1.3 Panorama general de las directivas de seguridad y salud en el trabajo.- 1.1.4 Las acciones de inspección, promoción y apoyo de la seguridad y salud en el trabajo.- 1.1.5 Perspectivas y consecuencias de la acción de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo.- 1.2 La ley de prevención de riesgos laborales de España.- 1.2.1 Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud en el trabajo.- 1.2.2 Derecho de protección frente a los riesgos laborales.- 1.3 La ley de seguridad y salud ocupacional en los Estados Unidos - OSHA.- 1.3.1 Occupational Safety and Health Act de 1970.- 1.3.2 Negarse a trabajar por condiciones peligrosas.- 1.3.3 Responsabilidades del empleador y del trabajador.- 1.3.4 El Instituto de Salud y Seguridad Ocupacional.- 1.3.5 NIOSH y OSHA.- 1.4. La seguridad y salud en el trabajo en México.- 1.4.1 Los riesgos psicosociales.- 1.4.2 Normativa de seguridad y salud en el trabajo en México.- 1.5 La OIT, la jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo.- 1.5.1 Convenio 1 – Las horas de trabajo.- 1.5.2 Convenio 155 – seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo 1981.- 1.5.3 Convenio 187 – Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006.- 1.5.4 La OIT y la jornada laboral atípica.-

CAPITULO UNICO

1.1 LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA UNION EUROPEA

GENERALIDADES

La normativa comunitaria de seguridad y salud en el trabajo es de dos tipos: la propiamente denominada así, que trata de la seguridad y salud en el centro de trabajo, y la normativa de seguridad en el producto.

* La normativa de seguridad y salud en el centro de trabajo es la normativa "clásica", de carácter laboral, que tiene como objetivo la protección de la salud e integridad física de los trabajadores, es decir, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; va dirigida esencialmente a los empresarios, por ser éstos quienes, en el marco de la relación laboral, determinan las condiciones en que se realiza el trabajo.

** Por su parte, la normativa de seguridad en el producto, dirigida básicamente a los fabricantes, tiene como objetivo la protección de los consumidores o usuarios, buscando, a tal efecto, que sólo puedan comercializarse -y por tanto, consumirse o usarse- productos seguros.

Un producto es "seguro" si no pone en peligro la salud o integridad física de las personas que lo instalen, utilicen y mantengan de acuerdo con las instrucciones del fabricante. La normativa de seguridad en el producto parte de la base de que es el fabricante quien debe velar por la seguridad (de los usuarios) de sus productos, de forma que éstos no sean intrínsecamente peligrosos y vayan acompañados de la información adecuada sobre su instalación, uso y mantenimiento.

La relación entre la seguridad en el producto y la seguridad y salud de los trabajadores resulta evidente; una gran parte de las instalaciones, equipos y materias utilizados en la empresa son productos que han sido previamente comercializados y adquiridos por el empresario, que posteriormente los ha puesto a disposición de sus usuarios: los trabajadores.

Tanto la normativa comunitaria de seguridad en el producto como la de seguridad y salud en el trabajo se desarrollan a partir del Tratado del Acta Única, pero por motivos distintos; la primera para eliminar las barreras técnicas que constituían las reglamentaciones nacionales en esta materia; la segunda, por razones básicamente sociales, pero también económicas: favorecer la competencia leal entre las empresas, evitando las ventajas comparativas que podrían obtener al radicar en un país cuya normativa de seguridad y salud en el trabajo fuera poco exigente.

La base jurídica de la normativa de seguridad y salud en el trabajo es el artículo 118 A del Tratado CEE que establece que los Estados miembros "procurarán promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y se fijará como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito"; para contribuir a este objetivo la Comunidad "adoptará mediante directivas las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse, sin perjuicio de que los Estados miembros mantengan o adopten disposiciones que proporcionen un mayor grado de protección". Lo que supone, a su vez, la elaboración de un conjunto de directivas que definan las medidas básicas de seguridad y salud que deben aplicarse, a nivel de las empresas, en cualquier país comunitario.

Para cada tipo de producto industrial (con las debidas excepciones) existe (al menos) una directiva de seguridad en el producto y una directiva de seguridad y salud en el trabajo que les son de aplicación; la primera fija el nivel de seguridad "techo" que deben cumplir los productos "nuevos" que van comercializándose; la

segunda establece el nivel de seguridad "suelo" al que deben ajustarse los productos ya en uso (tras un período de adaptación). Ambos tipos de directivas son, por tanto, complementarios y contribuyen a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Cabe destacar que ambas directivas son adoptadas siguiendo un procedimiento en el que la decisión final se toma por mayoría cualificada, sin que sea necesario el acuerdo unánime de los Estados miembros.

LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

Esta normativa, que es la que propiamente puede denominarse "normativa de seguridad y salud en el trabajo", se estructura en base a una Directiva "Marco" (de hecho, la "Ley Europea" en esta materia) y una serie de directivas, en su gran mayoría, derivadas de la "Marco", que tratan de forma sistemática los múltiples temas en que puede subdividirse la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

LA DIRECTIVA "MARCO", establece las obligaciones de los empresarios y los derechos y obligaciones de los trabajadores en este campo. Es de aplicación a todos los trabajadores (empleados por cuenta ajena), incluidos los funcionarios, con muy pocas y bien determinadas excepciones. A continuación se resumen brevemente algunos de sus puntos más relevantes:

- a. El empresario es plenamente responsable de la protección de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo. En consonancia con ello, el empresario tiene una autonomía total para la gestión de la prevención en su empresa, aunque debe consultar a los trabajadores, o sus representantes, sobre cualquier decisión de importancia en ese ámbito.
- b. La directiva establece los criterios o principios que deben regir la actividad preventiva, tales como, por ejemplo, el carácter preferente de la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, de la protección colectiva frente a la individual, etc. Con ello se consigue dar fuerza legal a lo que, de otra manera, seguirían siendo simples recomendaciones de los profesionales de la prevención.
- c. La primera obligación empresarial es la de realizar y mantener actualizada una completa evaluación de los riesgos existentes en la empresa. A partir de ahí, la directiva establece una serie de obligaciones que constituyen una

verdadera "metodología preventiva" en la que se integran las actividades de reducción de los riesgos, las actividades para su control, incluida la vigilancia de la salud de los trabajadores, la actuación frente a emergencias, la investigación de los accidentes ocurridos, la formación e información de los trabajadores, etc.

- d. En base a los resultados de la evaluación, el empresario debe planificar la prevención, organizarla de forma que quede integrada en el conjunto de las actividades de la empresa (a todos los niveles jerárquicos) y disponer de los medios especializados necesarios, teniendo en cuenta el tipo y magnitud de los riesgos existentes en la empresa.
- e. La directiva trata detalladamente las obligaciones del empresario en los casos de riesgo grave e inminente; en tales casos, el trabajador tiene derecho a abandonar su puesto de trabajo y no podrá sufrir por ello perjuicio alguno.
- f. El empresario debe proporcionar a los trabajadores y a sus representantes la formación y la información necesarias acerca de los riesgos existentes y de las actividades o medidas preventivas que deben adoptarse, tanto a nivel de cada puesto de trabajo (información directa al trabajador), como a nivel de la empresa, en su conjunto (información normalmente canalizada a través de los representantes de los trabajadores). Nótese que la formación (gratuita y durante el tiempo de trabajo) de los representantes de los trabajadores corre a cargo del empresario.
- g. La directiva establece que las personas especialmente sensibles a determinados riesgos (por sus características personales o estado biológico) reciban una especial protección frente a los mismos. Las directivas sobre "mujeres embarazadas" y "jóvenes" desarrollan esta obligación empresarial para estos casos concretos.
- h. La directiva trata específicamente las situaciones en las que en un mismo lugar de trabajo están presentes trabajadores de varias empresas (pudiendo ser una de ellas la titular del centro de trabajo) y establece las obligaciones (en materia de coordinación e información) de cada una de las partes.
- i. Por último, la directiva fija las obligaciones de los trabajadores: la de autoprotección (velar por su propia seguridad y por la de las otras personas

que pudieran sufrir las consecuencias de sus actos u omisiones) y la de cooperación con el empresario (utilizar los medios de trabajo de acuerdo a las instrucciones recibidas, informar sobre los riesgos detectados, etc.).

PANORAMA GENERAL DE LAS DIRECTIVAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Como ya se ha dicho, la Directiva "Marco", tratada en el apartado anterior, constituye la base sobre la que se asienta la normativa comunitaria de salud y seguridad en el trabajo.

La Directiva "Marco" se complementa con una serie de directivas dirigidas a *categorías especiales de trabajadores o de trabajos*: mujeres embarazadas, jóvenes, minusválidos, trabajos nocturnos o a turnos, trabajos de duración determinada, trabajadores "cedidos", etc. Con estas directivas se pretende que estos trabajadores disfruten efectivamente del mismo nivel de protección que los restantes, a pesar de las dificultades que para ello suponen sus particulares características personales, estado biológico o condiciones de trabajo.

La Directiva sobre los "Lugares de trabajo" es el primer reglamento técnico derivado de la Directiva "Marco". Establece las condiciones generales de seguridad que deben cumplir los *centros de trabajo y sus instalaciones y servicios*. Incluye lo relativo a seguridad estructural, protección contra choques y caídas, instalaciones eléctricas, instalaciones contra incendios, iluminación, temperatura y ventilación, servicios sanitarios, etc.

La Directiva sobre "Lugares de trabajo" se aplica básicamente al sector industrial y al de servicios. Los sectores restantes tienen una regulación específica:

- o El sector extractivo, mediante las directivas sobre "*Minas y canteras*" y "*Sondeos*".
- o El sector marítimo, a través de las directivas sobre "*Pesca*" y sobre "*Asistencia médica a bordo*", y de la adopción, a nivel comunitario, de las normas internacionales de *seguridad marítima*.
- o Y los sectores de la *agricultura*, el *transporte* y la *construcción* mediante sus directivas específicas.

La directiva sobre construcción presenta dos interesantes particularidades: se aplica no sólo a los trabajos de edificación y obras públicas, sino también a todo trabajo "temporal o móvil" (el pintado de una fachada, o la limpieza de una canalización, por ejemplo), y establece obligaciones, en materia de seguridad, tanto para los que realizan la obra como para los que la proyectan.

Las Directivas sobre "*Equipos de trabajo*" regulan la selección, uso y mantenimiento de los equipos (maquinaria industrial, maquinaria de movimiento de tierras, aparatos de elevación, etc.) y las condiciones de seguridad de los equipos "viejos". Existe además una directiva específica para las "Pantallas de visualización de datos".

La *seguridad química* es el objeto de un conjunto de directivas encaminadas a la prevención de los "accidentes graves" (incendios, explosiones, fugas tóxicas, etc.), derivadas de la manipulación o almacenamiento de sustancias peligrosas, que puedan poner en peligro la salud de los trabajadores, o de las personas que habiten en el entorno de la empresa.

Los riesgos por exposición a *agentes químicos* serán tratados en una directiva, actualmente en fase de elaboración, que regulará la evaluación y control de dichos agentes, incluido el establecimiento de valores límites (ambientales y biológicos), la información que debe proporcionarse respecto a los mismos a los trabajadores, etc. Existe ya una directiva específica para el "Plomo" (que quedará integrada en la futura directiva).

Los procesos y agentes químicos *cancerígenos* son tratados en una directiva particular en la que se fija la mecánica preventiva que debe seguirse en las empresas donde se utilicen o estén presentes estos procesos o agentes. En la prevista ampliación de esta directiva quedarán englobadas otras directivas específicas, actualmente vigentes, sobre el "Amianto", el "Cloruro de vinilo" y la prohibición de uso de determinados cancerígenos.

Los riesgos por exposición al *ruido* constituyen el objeto de una de las directivas más antiguas, que probablemente quedará integrada en la nueva directiva sobre agentes físicos (que incluirá además las vibraciones y, eventualmente, las radiaciones no ionizantes).

Las directivas sobre "*Radiaciones ionizantes*" establecen las normas básicas para la protección de los trabajadores frente a las mismas (incluidos los trabajadores "externos", es decir, que trabajan temporalmente en una instalación pero no son empleados por su propietario o titular).

La directiva sobre "*Agentes biológicos*" define y clasifica estos agentes y, en función de su potencial peligrosidad, establece las medidas preventivas, en especial, de contención, que deberán emplearse. Se aplica tanto a las empresas que utilizan dichos agentes, como a las que trabajan con personas, animales o materiales eventualmente contaminados (sector sanitario, sector agrícola, producción de alimentos, curtidos, etc.).

Además de estas directivas, que tratan de forma general las condiciones y uso seguro de los lugares, equipos y sustancias de trabajo, y de la protección frente a los agentes químicos, físicos y biológicos, existen otras directivas centradas en *operaciones o trabajos específicos peligrosos*, tales como la manipulación de cargas pesadas, o el trabajo en atmósferas explosivas. (38)

1.1.4 LAS ACCIONES DE INSPECCION Y DE PROMOCION Y APOYO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En la práctica totalidad de los países comunitarios, la acción institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene dos vertientes. Por un lado, se desarrolla una normativa y, paralelamente, se controla su cumplimiento; por el otro, se promueve y apoya dicho cumplimiento, facilitándose a las personas afectadas el acceso a los conocimientos y medios necesarios para ello.

No cabe duda que, a nivel de la Unión, la acción en materia normativa (dirigida a armonizar las normativas nacionales de seguridad en el producto y de seguridad y salud en el trabajo) ha tenido una gran relevancia y a ella se dedica la parte sustancial de esta monografía; sin embargo, las actividades comunitarias relativas al control del cumplimiento de la normativa y a la promoción y apoyo de la prevención están adquiriendo una creciente importancia, como complemento lógico de la acción legislativa.

(38) Hay que considerar dos importantes directivas preventivas: directiva sobre *señalización* de seguridad y salud en el trabajo, que establece, los distintos tipos de señales y su forma de uso, y la directiva sobre los *Equipos de protección individual* que fija los criterios para determinar cuándo deben emplearse y cómo deben ser seleccionados, utilizados y mantenidos.

1. *El control del cumplimiento de la normativa.*- Resulta evidente que el esfuerzo realizado por la UE para elaborar el desarrollado "cuerpo legislativo comunitario" sería inútil si los estados miembros no lo transpusieran íntegra y fielmente a su Derecho nacional, y no adoptasen las medidas necesarias para que éste se aplique efectivamente.

El proceso de trasposición no está exento de dificultades pero, en términos generales, puede decirse que se desarrolla satisfactoriamente; es de esperar que con los inevitables retrasos y ajustes, el grueso de la legislación comunitaria quede incorporado a los derechos nacionales en un plazo de tiempo razonable. En cualquier caso, corresponde a la Comisión Europea velar por la plena transposición de la normativa comunitaria.

El control del cumplimiento de la normativa se realiza a través de los servicios nacionales de inspección de trabajo. Al no existir una inspección de carácter supranacional, la colaboración y coordinación de estos servicios juega un papel fundamental a la hora de asegurar una aplicación eficaz y equivalente de la normativa comunitaria.

A tal efecto se constituyó, en julio de 1995, un "Comité de altos responsables de la inspección de trabajo", que ya venía funcionando informalmente desde 1982, como órgano asesor de la Comisión, con los, entre otros, siguientes objetivos:

- a. Definición de principios comunes de inspección de trabajo en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, y elaboración de métodos de evaluación de los sistemas nacionales de inspección en relación con dichos principios.
- b. Promoción de un mejor conocimiento y comprensión mutua de los diferentes sistemas y prácticas nacionales de inspección de trabajo, de los métodos y de los marcos jurídicos de intervención.
- c. Desarrollo de intercambios de experiencias entre los servicios nacionales de inspección del trabajo respecto al control de la aplicación del Derecho comunitario derivado en materia de salud y seguridad en el trabajo, a fin de asegurar su aplicación coherente en la Comunidad.
- d. Promoción de los intercambios de inspectores de trabajo entre las Administraciones nacionales y elaboración de programas de formación dirigidos a los inspectores.

Finalmente, debe señalarse que buena parte de las dificultades para la transposición y aplicación de las directivas se deben a deficiencias de éstas, que sólo se ponen de manifiesto en el momento de dicha transposición o aplicación.

La información así obtenida servirá de base para la paulatina revisión de la normativa comunitaria; en cualquier caso, la experiencia ha puesto ya de manifiesto la necesidad de mejorar, a la hora de elaborar nuevas directivas, los análisis de su repercusión sobre el empleo y, en particular, sobre las pequeñas y medianas empresas.

2. *Las actividades de promoción y apoyo de la seguridad y salud en el trabajo* Las actividades comunitarias de promoción y apoyo de la prevención se han ido incrementando paulatinamente; en los últimos "Programas de Acción" de la Comisión se da una gran relevancia a este tipo de actividades, que pueden clasificarse en cinco grupos:
 - a. Acciones de promoción y divulgación (campañas, eventos divulgativos, publicaciones periódicas, etc.) de ámbito europeo, tales como la organización del "Año Europeo de la Seguridad, Higiene y Salud en el Lugar de Trabajo" (1992), de los "Festivales de Producción Audiovisuales" (Tesalónica 1992, Estrasburgo 1995), o la publicación (trimestral) de la revista JANUS.
 - b. Elaboración de guías orientativas y material informativo que facilite la aplicación correcta de la legislación comunitaria.
 - c. Promoción y apoyo para la mejora de los sistemas de información, formación y educación de los países comunitarios.
 - d. Promoción y apoyo a la investigación.
 - e. Apoyo a proyectos específicos de carácter operativo. Al respecto merece destacarse el programa SAFE (Safety Actions For Europe), dirigido esencialmente a las pequeñas y medianas empresas.

Las actividades mencionadas, dirigidas por la Comisión de forma más o menos centralizada, son sólo una parte muy minoritaria de las actividades de

promoción y apoyo (de asistencia técnica, formación, información, investigación, etc.) desarrolladas por el conjunto de los países comunitarios. Muchos de ellos disponen incluso de instituciones específicamente destinadas a tal fin (tal es el caso, por ejemplo, del B.I.A., en Alemania; el I.N.R.S., en Francia; el H.S.E., en el Reino Unido; el I.S.P.E.L., en Italia; o el I.N.S.H.T., en España).

En estas circunstancias resulta evidente la conveniencia de establecer un sistema que facilite el intercambio de información y la colaboración de los países, entre sí y con la Comisión; éste es, precisamente, el objetivo esencial de la "Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo", creada en 1994 y puesta en funcionamiento a finales de 1995, con sede en Bilbao (España).

Para cumplir con su misión, la Agencia establecerá una Red Europea de Información (en cooperación con los países comunitarios) y será el centro neurálgico de la misma; dicha Red estará constituida por un "centro de referencia" por país (como cabeza de la red nacional correspondiente) y una serie de "centros temáticos", especializados en materias determinadas. (39)

1.1.5 PERSPECTIVAS Y CONSECUENCIAS DE LA ACCION DE LA UE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El cuerpo esencial de la normativa de seguridad en el producto y de seguridad y salud en el trabajo está prácticamente finalizado, o lo estará en breve. A partir de ese momento, la acción de la UE en materia normativa se limitará a la revisión y actualización de lo ya hecho. Paralelamente se irán aproximando las metodologías y sistemas nacionales de inspección, las estadísticas de siniestralidad, los programas de formación de profesionales, etc., a la vez que se incrementará la coordinación de las investigaciones, de los sistemas de información y de otras acciones de promoción y apoyo de la prevención.

Con independencia de ello, las consecuencias más importantes del proceso europeo de integración se están produciendo ya, en estos momentos, como resultado de los cambios normativos que han sufrido, en mayor o menor grado, las legislaciones de los países comunitarios.

(39) Se señala también que la Agencia podrá hacer de "puente informativo" entre los países e instituciones de la Unión Europea y países terceros u organizaciones internacionales (OIT, OMS, etc.).

Cualquier cambio normativo es un revulsivo para la acción, tanto mayor cuanto mayor sea la magnitud del cambio; una parte de los países comunitarios ha aprovechado la ocasión para revisar, reestructurar o actualizar total o parcialmente sus legislaciones; otros han creado nuevas instituciones, han potenciado las existentes, o han mejorado su organización, o sus procedimientos de actuación. Además, en la práctica, la totalidad de los países se ha visto obligada a incrementar sus actividades en materia de normalización y certificación; lo que ha supuesto un aumento del número de profesionales especializados y la creación de nuevos laboratorios de ensayo.

La implantación, en particular, del sistema comunitario sobre la seguridad en el producto está teniendo dos favorables efectos: la mejora de la eficacia de la acción preventiva y el "reparto" de responsabilidades entre fabricantes y empresarios.

Anteriormente, en buena parte de los países comunitarios, el empresario que quería adquirir un equipo de trabajo debía evaluar previamente su peligrosidad, puesto que a él le cabía la responsabilidad por los daños que pudiera sufrir el trabajador (aunque fueran causados, por ejemplo, por una costosa y sofisticada máquina, recién adquirida y utilizada de acuerdo a las instrucciones del fabricante); una vez instalado el equipo, los órganos competentes de la Administración podían considerar necesario inspeccionarlo; como resultado de ello cada nuevo equipo del que se vendieran algunas unidades sufría numerosas y dispares evaluaciones, realizadas por personas distintas y con criterios no siempre homogéneos.

Por otra parte, aunque llegara a exigirse la corrección de las deficiencias de un determinado equipo, las restantes del mismo modelo (no inspeccionadas) no sufrían modificación alguna.

Para finalizar, cabe señalar que la nueva normativa, tanto la seguridad en el producto como la de seguridad y salud en el trabajo, tiene un marcado carácter técnico que impregna sus enfoques, procedimientos y disposiciones, produciéndose una provechosa convergencia entre el ámbito de lo legal y el de lo técnico, es decir, entre lo que es recomendable desde un punto de vista técnico-preventivo y lo que es exigible legalmente.

En la mayoría de los países, la normativa de seguridad y salud en el trabajo va conformándose paulatinamente, a lo largo de un proceso discontinuo en el que se añaden nuevos elementos, o se modifican los ya existentes, dependiendo de circunstancias muy diversas; lo que sin duda favorece la existencia de superposiciones, lagunas legislativas, etc.

La normativa comunitaria, por el contrario, ha sido elaborada en poco tiempo, con la aportación de muchos países, buscando una armonización exhaustiva de las normativas nacionales respectivas; es, por tanto, una normativa estructurada en la que se tratan, de forma relativamente homogénea, todos los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Por ello puede ser de utilidad, como referente temático, para un país que quiera realizar una revisión sistemática de su legislación, o para un grupo de países que emprendan un proceso de armonización normativa.

Lo expuesto en el párrafo precedente, en relación al conjunto de la normativa comunitaria, es también de aplicación, en general, a cada uno de sus componentes; así, cada directiva, que regula un tema determinado (la seguridad en la construcción, por ejemplo), suele abordar todas las cuestiones o "subtemas" pertinentes; por ello puede utilizarse también como referente temático, con independencia del mayor o menor acierto con el que se traten esas cuestiones.

Todos los países comunitarios disponen de Departamentos o Institutos (muchos de ellos, de reconocido prestigio internacional) que realizan investigaciones, elaboran material didáctico o informativo, disponen de bases de datos, o gestionan un sistema de estadísticas de siniestralidad; y toda la información sobre estas actividades deberá ser recogida y sistematizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo; recurrir a esta Agencia, como puente informativo, para obtener ese tipo de datos (o la manera de acceder a los mismos) puede facilitar considerablemente el proceso de búsqueda de la información.

1.2 LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE ESPAÑA.

El trabajo es una obligación que todo ser humano lleva consigo con el fin de ganarse la vida, trabajo y vida van de la mano, por ello, es fundamental que la seguridad en el trabajo sea una regla fundamental.

Todos trabajamos para vivir, y aunque no lo parezca, todos los trabajos tienen sus riesgos, riesgos laborales que de una u otra forma pueden afectar negativamente al desarrollo normal de nuestra vida.

Los riesgos laborales están relacionados hoy en día con sectores como la construcción o la Industria sobretodo, pero en una oficina también existen riesgos, existen situaciones que se pueden dar, y que la Prevención de Riesgos Laborales trata de evitar. Cada año en el mundo son miles y miles los accidentes laborales que tienen lugar. Las consecuencias, bien la muerte, la incapacidad temporal del trabajador o la incapacidad definitiva.

En España, la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de Noviembre de 1995, tiene como principal objetivo reducir las cifras de accidentes laborales en toda su amplitud, desde los más leves, hasta los más graves.

La prevención de Riesgos Laborales abarca dos campos delimitados, por un lado, el accidente laboral, por otro lado, la enfermedad profesional. Por accidente de trabajo se entiende toda aquella lesión que se produzca una persona durante el desarrollo de su actividad, o en el trayecto que realiza a diario para ir a él, lo que se denomina accidente "in itinere".

Por otro lado, se entiende por enfermedad profesional aquella enfermedad producida por la exposición continua a situaciones adversas, en este sentido podemos hablar de enfermedades respiratorias de personal de fábricas; enfermedad en la vista, producto de la exposición durante horas ante un ordenador, lesiones cervicales para los que están sentados en malas posiciones, estrés crónicos en aquellas personas expuestas a situaciones permanentes de riesgos, etc. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España, también trata de evitar que estas enfermedades se desarrollen. (40)

1.2.1 POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.

La política en materia de prevención, tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

(40) En el Perú hemos hecho copia fiel de esta norma y se ha reproducido así el D.S. 009-2005-TR, que es nuestro Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y básicamente tiene el contenido al que refiere la norma española.

Dicha política se lleva a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en la propia Ley de prevención de riesgos laborales, que se orientan a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonizan con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan.

Además del cumplimiento normativo y las responsabilidades de los organismos públicos que señala la Ley, se tiene que tener un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL), que es la parte del sistema general de gestión de una organización, que define la política de prevención y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política. Este es un instrumento que sirve para que la organización alcance el nivel de actuación preventiva que se propone, disponiendo de un mecanismo para lograr la mejora continua.

1.2.2 DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. (41)

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

(41) La norma señala que las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo 2º, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención. Por su parte, el Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como el apoyo y promoción de las mismas. Revisado en el Compendio Audelco de Prevención de Riesgos Laborales – España 2002.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La empresa tiene que considerar las especialidades que se recogen en los artículos siguientes de la norma en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esa texto legal llamado Ley de Prevención de Riesgos Laborales que venimos comentando.

El empresario desarrolla una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención respectivas y deberá cumplir consecuentemente las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

Se tiene claro que, el costo de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer de modo alguno sobre los trabajadores.

1.3 LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS EE.UU. -OSHA.

1.3.1 OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT DE 1970. - *OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH ADMINISTRATION - OSHA*

Hace más de tres décadas, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de ayudar a los empleadores y a los empleados a disminuir las lesiones, las enfermedades y las muertes laborales en los Estados Unidos. (42)

OSHA brinda un liderazgo nacional en el campo de la seguridad y de la salud ocupacional. La agencia desea encontrar y compartir las formas más eficaces de obtener resultados: para salvar vidas y prevenir lesiones y enfermedades. El mensaje es sencillo: la seguridad y la salud agregan valor a su negocio, a su lugar de trabajo, a su vida. La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores es el objetivo correcto para los negocios. Ahorra dinero y agrega valor a la organización.

Cuando los trabajadores están ilesos y sanos, los negocios incurren menos gastos de seguro de indemnización de trabajadores, menos gastos médicos, menos pagos por programas de vuelta al trabajo, menos productos defectuosos y costos reducidos asociados con las acomodaciones en el trabajo para trabajadores lesionados. Existen también beneficios indirectos tales como la productividad aumentada o los costos reducidos al no tener que capacitar a los trabajadores de reemplazo y al no requerir horas extraordinarias.

Todo lugar de trabajo es una comunidad. La seguridad y la salud agregan valor al lugar de trabajo con una mejor moral, productividad y con menos cambios de personal. Las mejores empresas crean una reputación no solamente sinónima con un producto excelente sino que también con un ambiente laboral excepcional donde la seguridad y la salud representan el valor principal.

(42) El Programa de Extensión Laboral de la Universidad de Massachusetts, en el año 2003, trató ampliamente este aspecto de la Seguridad y Salud en el trabajo y se determinó que desde la creación de OSHA, se han reducido de un 62 por ciento las muertes y de un 40 por ciento las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, ha doblado el empleo en los EE.UU. y actualmente existen 115 millones de empleados en 7 millones de lugares de trabajo.

Cada empleado se beneficia cuando la seguridad y la salud son una prioridad en el lugar de trabajo. Todo trabajador desea contribuir mediante su trabajo, no obstante, el objetivo principal del trabajo es ganar la vida. La seguridad y la salud agregan valor a las vidas de los trabajadores al permitirles mantener sus ingresos y brindar un sustento a sus familias. Sufrir de una lesión o enfermedad no es solamente doloroso físicamente.

Las lesiones y enfermedades laborales pueden seriamente reducir ingresos, aumentar el estrés y tener un efecto nocivo en la vida de familia. Establecer un ambiente laboral seguro y sano requiere que cada empleador y cada trabajador enfoquen la seguridad y la salud como componente de mayor prioridad.

La fuerza laboral entera, desde el Director General hasta el empleado más novato, debe reconocer el valor de la seguridad y la salud y reconocer que dicho valor es de suma importancia a la misión y un elemento clave para la visión e identidad de la sociedad.

OSHA brinda liderazgo y motivación a empleadores y trabajadores para ayudarles a reconocer y comprender el valor que tiene la seguridad y la salud en el trabajo. El objetivo final de la agencia siempre será de eliminar las lesiones, las enfermedades y las muertes.

Las siglas OSHA significan Occupational Safety and Health Administration, es decir Administración de seguridad y salud ocupacional, una agencia que forma parte del Departamento de Trabajo de los EE.UU. El Congreso de los Estados Unidos, dirigido por el Senador Harrison A. Williams Jr. y el Representante William A. Steiger, aprobaron la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (la Ley OSHA *Occupational Safety and Health Act*), con el fin de asegurar en la medida de lo posible a todo hombre o toda mujer que trabaja en el país unas condiciones laborales seguras y sanas y de preservar los recursos humanos.

El proyecto de ley, aprobado y firmado por el Presidente Richard M. Nixon el 29 de diciembre de 1970, estableció OSHA así como su sola responsabilidad de brindar una protección al trabajador en materia de seguridad y salud.

OSHA se sirve de tres estrategias básicas, autorizadas por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales, para ayudar a empleadores y empleados deseosos de reducir las lesiones, las enfermedades y las muertes en el trabajo.

1. La aplicación sólida, justa y eficaz
2. La extensión, la educación y la ayuda en la conformidad.
3. Las asociaciones y otros programas cooperativos.

Basándose en estas estrategias, OSHA lleva a cabo una gran serie de programas y actividades que fomentan la seguridad y la salud en el lugar de trabajo:

1. Incita a empleadores y empleados a reducir los peligros en el lugar de trabajo y a implementar nuevos sistemas de gestión de la seguridad y la salud o a mejorar programas que ya existen;
2. Desarrolla normas obligatorias de seguridad y salud laborales y las aplica mediante inspecciones en el lugar de trabajo, ayuda al empleador al imponer a veces citaciones, penalidades o ambas;
3. Promueve ambientes laborales seguros y sanos mediante alianzas, asociaciones y programas cooperativos;
4. Establece las responsabilidades y los derechos de los empleadores y empleados con el fin de lograr mejores condiciones de seguridad y salud;
5. Apoya el desarrollo de formas innovadoras de resolver peligros en el lugar de trabajo;
6. Mantiene un sistema de informes y de registros con el fin de monitorear lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo;
7. Establece programas de formación con el fin de aumentar la pericia del personal de seguridad y salud ocupacionales;
8. Brinda ayuda técnica y para la conformidad así como formación y educación con el fin de ayudar a los empleadores deseosos de reducir los accidentes y las lesiones de los trabajadores;
9. Colabora junto con los estados que dirigen sus propios programas de seguridad y salud ocupacionales; y

10. Apoya el Servicio de consulta.

¿A quién cubre La Ley? Cubre a todos los empleadores del sector privado, así como a sus empleados, en los 50 estados y en todos los territorios y jurisdicciones bajo autoridad federal. Estas jurisdicciones incluyen al Distrito de Columbia, Puerto Rico, las Islas Vírgenes, Samoa Americana, Isla Johnston, la Zona del Canal y Zona Externa de la Mesa Continental tal como se define en la Ley Zona Externa de la Mesa Continental. (43)

1.3.2 NEGARSE A TRABAJAR POR CONDICIONES PELIGROSAS.

Si las condiciones laborales en su lugar de trabajo no son seguras o sanas, la mejor y más rápida manera de corregirlas suele ser notificando a su supervisor o empleador.

Los empleados también pueden presentar una queja por teléfono, correo, correo electrónico (email) o por fax ante la oficina OSHA más cercana y solicitar una inspección. Puede pedir que OSHA no divulgue su nombre. También se puede presentar una queja en línea.

Esto significa que se pueden resolver de manera informal por teléfono con su empleador. Las quejas escritas y firmadas presentadas antes las oficinas de OSHA regionales o de planes estatales tienen mayores probabilidades de resultar en inspecciones in situ por OSHA. Las quejas de trabajadores en estados con planes estatales aprobados por OSHA serán transmitidos al plan estatal apropiado. Si al trabajador le preocupa la confidencialidad, es posible que prefiera presentar su queja desde su ordenador en casa o desde un ordenador en la biblioteca de su comunidad.

Negarse a realizar una tarea bajo condiciones que podrían ser peligrosas no suele ser un derecho del empleado conforme a la ley y puede resultar en una acción disciplinaria por parte de su empleador.

(43) La cobertura de OSHA incluye: Los empleadores y los empleados de diversos campos que incluyen, pero no exclusivamente, la fabricación, la construcción, los estibadores, la construcción naval, el desguace de navíos, la reparación naval, la agricultura, la ley, la medicina, la caridad y el socorro en casos de catástrofe, los sindicatos, la educación privada y los grupos religiosos en la medida que emplean a trabajadores a fines seculares.

No obstante, si existen razones justas para pensar que puede exponerse a un peligro inminente en el trabajo, sí tiene derecho a negarse a realizar una tarea. El trabajador deberá permanecer en el lugar de trabajo hasta resolverse el problema ya que es posible que OSHA no pueda brindarle protección si éste marcha de su trabajo.

El derecho a negarse a realizar una tarea se halla protegido si se cumplen todas las siguientes condiciones:

- Cuando se ha pedido al empleador que elimine el peligro y el empleador no lo ha hecho; y el trabajador se niega a trabajar de "buena fe".
Esto significa que el trabajador debe realmente creer que existe un peligro inminente. Su denegación no puede ser un intento de molestar a su empleador o de interrumpir el trabajo y una persona razonable también diría que existe un verdadero riesgo de muerte o lesión grave; y no existe suficiente tiempo, debido a la urgencia del peligro, de corregirlo mediante vías normales de cumplimiento, tales como solicitar una inspección de OSHA.
- Cuando se cumplan todas estas condiciones, se debe tomar las siguientes medidas:
 - Pedir al empleador que corrija el riesgo.
 - Pedir al empleador un trabajo diferente.
 - Indicar al empleador que no realizará el trabajo hasta que corrija el riesgo;
 - Permanecer en el lugar de trabajo hasta que el empleador le diga que se vaya.

1.3.3 RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR.

Los empleadores tienen ciertas responsabilidades conforme a la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act) de 1970. La siguiente lista es un resumen de las responsabilidades más importantes: (44)

(44) Aunque OSHA no emite citaciones a trabajadores que no cumplen con sus responsabilidades, cada trabajador "debe cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional y con todos los reglamentos, las reglas y las disposiciones emitidas al amparo de la Ley" que son aplicables. Las responsabilidades y los derechos de trabajadores en estados que cuentan con sus propios programas de seguridad y salud ocupacional suelen ser los mismos que los de los trabajadores en estados regidos por la OSHA federal.

- Proveer un lugar de trabajo libre de riesgos serios reconocidos y que cumpla con las normas, reglas y reglamentos provistos bajo la Ley OSHA.
- Examinar las condiciones del lugar de trabajo con el fin de verificar que cumplen con las normas de OSHA aplicables.
- Verificar que los empleados tienen y utilizan herramientas y equipos seguros y revisan el equipo correctamente.
- Utilizar códigos de colores, posters, etiquetas o señales que indiquen a los empleados que existen posibles riesgos.
- Establecer o actualizar los procedimientos operativos y comunicarlos para que los empleados observen los requisitos de seguridad y de salud.
- Proveer exámenes médicos y capacitación cuando lo dicten las normas de OSHA.
- Avisar a la oficina de OSHA más cercana cualquier accidente mortal dentro de las ocho horas subsiguientes o de cualquier accidente que resulte en la hospitalización de tres o más empleados.
- Fijar en una ubicación prominente del lugar de trabajo, un póster de OSHA (o su equivalente del plan estatal) que comunique a los empleados sus derechos y responsabilidades.
- Mantener registros de lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo. (Nota: Los empleadores con 10 empleados o menos y los empleadores en ciertas industrias de menor riesgo se hallan exentos de este requisito.)
- Proveer a los trabajadores antiguos y a sus representantes acceso al Diario de lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo. (Formulario 300 de OSHA; página en inglés).
- Permitir el acceso a los registros médicos de empleados y a los registros de exposición a los empleados o a sus representantes autorizados.
- Proveer al inspector de OSHA los nombres de representantes de empleados autorizados que puede acompañar al oficial durante una inspección.
- No discriminar a trabajadores que ejercen sus derechos al amparo de la Ley.
- Ubicar las citaciones de OSHA en, o cerca de, la zona de trabajo en cuestión. Cada citación debe permanecer a la vista hasta que se resuelva la infracción, o durante tres días hábiles, conforme al periodo de tiempo más largo. Asimismo, debe ubicar etiquetas o documentos de verificación.
- Corregir las infracciones citadas para la fecha límite establecida en la citación de OSHA y someter la documentación requerida de verificación de corrección.

Un trabajador debe hacer lo siguiente:

- Leer el póster de OSHA en el lugar de trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de OSHA.
- Cumplir con los reglamentos y las reglas de seguridad y salud legales del empleador y colocarse o utilizar el equipo de protección provisto mientras se trabaje.
- Notificar toda condición peligrosa al supervisor.
- Notificar cualquier lesión o enfermedad asociada con el trabajo al empleador y solicitar tratamiento prontamente.
- Ejercer los derechos provistos por la Ley de forma responsable.

1.3.4 EL INSTITUTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL – NIOSH.

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) es la agencia federal responsable de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de las enfermedades y heridas asociadas con el trabajo. NIOSH es parte del Departamento de Salud y Servicios Humanos; es distinto de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), que es una agencia reguladora y es parte del Departamento de Trabajo. (45)

Además de ello NIOSH también investiga condiciones de trabajo peligrosas cuando es pedido por dueños o empleados; hace recomendaciones y disemina información sobre la prevención de enfermedades y lesiones en el trabajo; y provee formación a profesionales de la salud y seguridad ocupacional

NIOSH es una organización diversa formada por empleados que cubren una gran variedad de disciplinas, incluyendo la higiene industrial, la enfermería, la epidemiología, la ingeniería, la medicina, y las estadísticas. NIOSH, cuya oficina central está en Washington, D.C., tiene oficinas en Atlanta, Georgia, y divisiones de investigación en Cincinnati, Ohio; Morgantown, West Virginia; Bruceton, Pennsylvania; y Spokane, Washington. Los investigadores de NIOSH trabajan juntos para reducir la carga enorme de las heridas y enfermedades del lugar de trabajo en los EEUU.

(45) El Instituto es parte de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC). Es la agencia responsable de realizar las investigaciones relacionadas con todo lo que tiene que ver con las enfermedades y responsable de realizar las investigaciones relacionadas con todo lo que tiene que ver con las enfermedades y lesiones ocupacionales, desde la enfermedad pulmonar de mineros hasta el síndrome del túnel carpiano de usuarios de la computadora.

Cada día, un promedio de 9,000 trabajadores estadounidenses sufren heridas en el trabajo, 16 trabajadores se mueren de una herida sostenida en el trabajo, y 137 trabajadores se mueren de enfermedades asociadas con el trabajo. Es grande la carga económica de esta cifra. Los datos de un estudio financiado por NIOSH revelan que los costos directos e indirectos de enfermedades y heridas ocupacionales son \$171 mil millones por año. (\$145 mil millones y \$26 mil millones por enfermedades). En comparación, los costos son de \$33 mil millones por la SIDA, \$67.3 mil millones por la enfermedad de Alzheimer, \$165.3 mil millones por enfermedades circulatorias, y \$170.7 mil millones por el cáncer.

Esta carga enorme puede ser reducida. Se han logrado grandes avances hasta ahora, en gran parte con base en la ciencia y el conocimiento generado por las investigaciones de la salud y seguridad ocupacional. NIOSH hace o financia la mayoría de estas investigaciones.

NIOSH dirige programas en cada estado para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. Como parte de estas actividades estatales, NIOSH

- Evalúa los riesgos que existen en los lugares de trabajo y recomienda soluciones cuando se lo piden los dueños, trabajadores, o agencias federales o estatales;
- Aumenta la capacidad de los estados en asuntos de seguridad y salud ocupacional por subsidios y acuerdos cooperativos;
- Financia investigaciones de salud y seguridad ocupacional en una gran variedad de temas en universidades y otras organizaciones; y
- Sostiene programas de formación para la salud y seguridad ocupacional.

1.3.5 NIOSH y OSHA.

Organizaciones diferentes con misiones distintas.- NIOSH fue establecido por el Acto de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, que también estableció la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).

Aunque NIOSH y OSHA fueron creados por el mismo acto de Congreso, son dos agencias distintas con responsabilidades separadas. NIOSH como Instituto, es parte del Departamento de Salud y Recursos Humanos (DHHS) de los EEUU y es una agencia de investigaciones. OSHA es parte del Departamento de Trabajo (DOL) de los EEUU y es responsable de crear y cumplir con las reglas de seguridad y salud del lugar de trabajo. NIOSH y OSHA trabajan juntos a menudo para el objetivo común de proteger la seguridad y la salud del trabajador.

1.4 LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN MEXICO

En México ocurren cada año más de 300 mil accidentes de trabajo, y aunque durante los cinco últimos lustros ha habido un avance considerable en la reducción de los percances, el país está lejos de contar con estándares "aceptables".

De acuerdo con cifras oficiales, en 1980 se registraban en promedio 10 accidentes laborales por cada 100 trabajadores. Ahora esa cifra se ha reducido a 2.8, lo que quiere decir que los riesgos se han reducido a menos de la tercera parte. Se expuso también la necesidad de desarrollar una cultura de prevención de accidentes, que van de los insignificantes hasta las graves tragedias como la ocurrida en la mina Pasta de Conchos, donde murieron 65 mineros. (46)

Se tiene conocimiento entonces, que los riesgos del trabajo constituyen uno de los problemas contemporáneos más importante para la salud de los trabajadores en todo el mundo.

Dentro de las estadísticas mexicanas de salud, los accidentes y los riesgos de trabajo han ocupado un lugar relevante durante los últimos años, constituyéndose en un serio problema de Salud Pública que debe ser valorado en su magnitud real y desde luego ser atendido en forma apropiada, tanto por las repercusiones económicas que representa para la salud de los trabajadores, como para la productividad nacional y la sociedad en su conjunto.

En México, a fines del siglo XIX las necesidades y demandas populares se hicieron cada vez más apremiantes hasta culminar con el movimiento armado de 1910, la revolución mexicana sintetizó la aspiración de los trabajadores por su seguridad y por la reglamentación justa de sus condiciones de trabajo, el Artículo 123 Constitucional en su Fracción 29 señala la necesidad de establecer un seguro social para resolver razonablemente los problemas derivados de los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores y la necesidad inaplazable de encontrar un sustituto del salario cuando por razones de invalidez o vejez los trabajadores dejasen de ser útiles.

(46) Particularmente en México las tasas de frecuencia de la presentación de este tipo de eventos son significativamente elevadas en comparación con otros países, según lo informa la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de México D.F. en la Revista Mexicana del Trabajo - 2006

El resultado de estas necesidades se concretó en 1943 con la promulgación de la Ley del Seguro Social y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social. (47)

En forma simultánea, en México, durante la década de 1940 se produjo un importante asentamiento y desarrollo de la industria nacional, lo que trajo consigo la necesidad de acciones y medidas preventivas para evitar los accidentes de trabajo y establecer medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud de los trabajadores.

Durante las décadas de 1950 y 1960 en México, el crecimiento notable de la planta industrial instalada, representó también un incremento considerable en la incidencia de riesgos de trabajo, evidenciando las necesidades particulares de atención de los trabajadores lesionados.

En México, además de los programas de seguridad para los trabajadores y en la prevención de accidentes; se trabaja ahora en los aspectos preventivos del daño relativo a los agentes físicos y químicos que son potencialmente lesivos, a través de programas de vigilancia epidemiológica de la población trabajadora expuesta por las características de modos de producción específicos.

1.4.1 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El estudio de los factores psicosociales y su repercusión en la salud de los trabajadores, ha venido cobrando relevancia sobre todo en la última década. (48)

Mantienen una relación estrecha con la manera en que se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores. La depresión, la ansiedad crónica, la desmotivación, los problemas del sueño y de fatiga, además de fenómenos novedosos como el *burnout*, el *mobbing* y el *karoshi*, son sólo algunas de las consecuencias en la salud además de las pérdidas económicas y sociales, según reportes de la Unión Europea.

(47) El seguro de Riesgos de Trabajo protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado

(48) México es uno de los pocos países que está investigando el tema de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y es necesario señalar que debemos elaborar una norma específica también en nuestro país, que regule este vacío legal, lo que debe ser asimismo materia de una investigación jurídico social.

En México no están reconocidos por la legislación mexicana y algunos otros como el *burnout* y el *mobbing* apenas empiezan a estudiarse (49).

Es así como en 1984 el Comité Mixto de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OIT/OMS) examinó de forma sistemática los progresos en la investigación de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores; concluyó que tales factores representan diversos y variados aspectos de orden psicológico y social que influyen de manera importante en la salud y el rendimiento laboral, por ello se recomendó su estrecha vigilancia y prevención en los centros de trabajo a nivel mundial.

Lo más reciente en este tema se dio en 1990, cuando la Asociación de Psicología Americana (APA) y el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) se unen para promover el nuevo campo de “Psicología de la Salud Ocupacional”, el que reconocen formalmente ambas instituciones y consideran como una prioridad en sus acciones.

La Psicología de la Salud Ocupacional se refiere a la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de vida laboral y proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (NIOSH, 2007).

Aunque el origen del campo se ubica en los terrenos de la salud ocupacional, diversas disciplinas integran su alcance: psicología social, de la salud y organizacional, salud pública, epidemiología, medicina, estudios organizacionales, ergonomía, sociología, ingeniería industrial y ambiental, antropología, e incluso economía, entre otras. (50)

(49) Sobre el particular, es necesario señalar qué se viene haciendo y cómo es que México se está insertando en el tema de los riesgos psicosociales. En 1966 el Departamento de Servicios Salud Pública de Estados Unidos de Norteamérica reconoce el tema de la organización del trabajo y el estrés como una preocupación creciente en las áreas de la seguridad y salud ocupacional. Más tarde en los 70's durante la 27ª Asamblea Mundial de la Salud, un sector importante de investigadores a nivel mundial seguía inquieto ante ciertos aspectos psicológicos de orden laboral que influían en la salud y seguridad de los trabajadores.

(50) Los temas centrales del enfoque de este campo son: factores psicosociales y organizacionales del trabajo, estrés laboral, salud mental, bienestar psicológico y calidad de vida de los trabajadores.

De esta forma, su misión consiste en el estudio, detección, vigilancia, intervención y principalmente prevención, de todos los mecanismos y aspectos relacionados a estos indicadores. Su aplicación puede ser a nivel organizacional (carácter y contenido del trabajo, diseño y prácticas organizacionales) para mejorar ambientes laborales saludables; o también a nivel individual (aptitudes, creencias, etc.), para capacitar a los trabajadores en la promoción y desarrollo de su bienestar, salud y seguridad.

El gran crecimiento, aceptación y evolución del campo de la psicología de la salud ocupacional es resultado de las condiciones laborales actuales en el mundo: crecientes y exhaustivas jornadas de trabajo, mayores exigencias cognitivas y emocionales, incertidumbre laboral, competencia hostil, condiciones injustas, desequilibrio trabajo-familia y falta de recursos, entre otros. Aspectos de la realidad laboral actual que rebasan en gran medida los paradigmas del estudio del trabajo más utilizados, así como las aproximaciones tradicionales en riesgos físicos y químicos de la salud ocupacional, sin mencionar el vacío en la legislación vigente en materia de estos aspectos.

Las consecuencias se ven reflejadas en crecientes problemas psicosociales laborales emergentes: el síndrome de *burnout* (agotamiento emocional), *mobbing* (acoso psicológico), *presentismo* (disfunción en el trabajo), *karoshi* (muerte súbita) y fatiga laboral, entre otros aspectos relacionados al estrés y la salud mental en el trabajo, los que vale la pena decir, están asociados a diversos problemas de salud crónicos tales como las enfermedades metabólicas y cardiovasculares que han representado grandes problemas de salud pública en todo los países industrializados.

De este modo, la evolución del tema es destacada en todo el mundo y sigue ganando cada vez más terreno en número de investigaciones, financiamientos, congresos y publicaciones, principalmente, en los campos de salud ocupacional y psicología organizacional.

La falta de comunicación e integración entre investigadores y especialistas del área ha tenido el costo de la falta de desarrollo de este campo. Sin embargo, el interés de profesionales, estudiantes de nuevas generaciones y otros involucrados sigue en aumento año con año. El campo de la psicología de la salud ocupacional es tan fértil que todo lo que se haga en ella en este momento resulta invaluable.

Además de su reconocimiento en las entidades internacionales más importantes del trabajo y la salud, en esta década se conformó la Sociedad de Psicología de la Salud Ocupacional en Estados Unidos y la Academia Europea de la Psicología de la Salud Ocupacional en Europa, con logros tan destacados como la creación de especializaciones, Maestrías y Doctorados en la temática. En México el tema ha tenido logros aislados, olvidados y en muchos casos ignorados. (51)

La investigación en el área es definitivamente escasa, lo que no disculpa la gran necesidad del ejercicio profesional y aplicado de la intervención, vigilancia y prevención de estos factores en los centros de trabajo en nuestro país.

Aunque ha permanecido como un área soslayada, los cambios de las condiciones de trabajo en el mundo y en México exigirán en automático el desarrollo de la psicología de la salud ocupacional, lo que implica, la generación de mayor investigación y difusión del tema, la creación de programas académicos de alta especialización y la regulación en materia jurídica de estos aspectos que coadyuven a mejorar la salud del trabajador, el bienestar psicosocial de las organizaciones y la calidad de vida laboral de la sociedad.

1.4.2 NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN MÉXICO

En México, la seguridad y salud en el trabajo se regula por el reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997..

Es una norma que regula los riesgos laborales en el trabajo y la prevención de accidente de trabajo y enfermedades ocupacionales como lo señalan diversas normas en varios países, pero como se ha señalado en el punto de los riesgos psicosociales, esto no está tratado en dicha legislación; ello no quiere decir que no se esté haciendo nada al respecto.

(51) Un importante avance al respecto fue la realización del 1er Foro de Factores Psicosociales del Trabajo realizado en 2006 en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en Cuernavaca, que concentró por primera vez a más de 30 investigadores nacionales en el tema y donde se creó una red de investigadores con el propósito de desarrollar el campo de la psicología de la salud ocupacional. Resultados: proyectos y publicaciones conjuntas y el proyecto de creación de una red de investigadores, así como una página en Internet para concentrar toda la información relativa en el tema.

Lo que refiere a los riesgos psicosociales, está inserto en ergonomía, en donde consideran que esta disciplina tiene en si la adecuación del lugar de trabajo, equipo, maquinaria y herramientas al trabajador, de acuerdo a sus características físicas y psíquicas, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y optimizar la actividad de éste con el menor esfuerzo, así como evitar la fatiga y el error humano.

1.5 LA OIT – LA JORNADA LABORAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según reporte de la OIT, cada año mueren más de 2 millones de personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. De acuerdo con estimaciones moderadas, se producen 270 millones de accidentes en el trabajo y 160 millones de casos de enfermedades ocupacionales.

En el 2003, la OIT instituyó el 28 de abril como Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para destacar la necesidad de prevención de enfermedades y accidentes laborales, utilizando como punto de apoyo el tripartismo y el diálogo social.

El 28 de abril es también el día mundial que el movimiento sindical asocia a la conmemoración de las víctimas de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. La OIT ha emitido una diversidad de Convenios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo desde el año 1929 y de los cuales tenemos que el Perú ha ratificado los que a continuación señalamos:

Nº	Número de Convenio	Referencia	Ratificación y/o Denuncia	Fecha de Registro
1	27	Sobre Indicación del peso en los fardos transportados por barco	Res. Leg. N° 14033	04/ABR/1962
2	62	Sobre prescripciones de seguridad (Edificación)	Res. Leg. N° 14033	04/ABR/1962
3	77	Sobre exámen médico de los menores (Industria)	Res. Leg. N° 14033	04/ABR/1962
4	78	Sobre examen médico de los menores (Trabajos no industriales)	Res. Leg. N° 14033	04/ABR/1962
5	81	Sobre inspección del trabajo	Res. Leg. N° 13284	01/FEB/1960
6	139	Sobre cáncer profesional	Res. Leg. N° 21601	16/NOV/1976
7	152	Sobre seguridad e higiene (Trabajos portuarios)	Res. Leg. N° 24668	19/ABR/1988

Según la OIT, la seguridad en el trabajo difiere enormemente de país en país, entre sectores económicos y grupos sociales. (52)

En cuanto a la Jornada de Trabajo, la OIT emitió el Convenio 1 sobre las horas de trabajo y el que el Estado Peruano ha ratificado también.

1.5.1 CONVENIO 1 LAS HORAS DE TRABAJO (INDUSTRIA), 1919

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales

La duración del trabajo ha sido siempre un objetivo primordial y un tema de capital importancia para la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto se refleja en el hecho de que es materia del primer convenio de la OIT y posteriormente ha sido objeto de convenios, estudios generales y deliberaciones a lo largo de los años.

La OIT previó expresamente en este convenio, la «reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo» entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo. Del mismo modo, la adopción de la jornada de ocho horas o la semana de 48 horas como la norma a la que se debía aspirar, en los casos en que todavía no se había conseguido. Con esta reglamentación la OIT logra que la adopción de la jornada de ocho horas se instituyera como norma internacional respondiendo a una de las principales demandas formuladas por las organizaciones de trabajadores.

En la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, (Washington DC1919) se adoptó, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

Este se aplica a las personas empleadas en las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias y considera como actividades industriales aplicables a las siguientes:

(52) Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas como agricultura, construcción, industria maderera, pesca y minería. En todo el mundo, los pobres y los menos protegidos – con frecuencia mujeres, niños y migrantes – son los más afectados. La OIT pone especial atención en desarrollar y aplicar una cultura de seguridad y salud preventiva en el lugar de trabajo.

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;
- d) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

1.5.2 CONVENIO 155 SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO – 1981

La promoción de condiciones y de un ambiente de trabajo decentes, seguros y saludables ha sido un objetivo constante de la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919. A lo largo de los últimos noventa años, la Organización ha ido constituyendo un cuerpo significativo de instrumentos internacionales y documentos de orientación destinados a ayudar a los mandantes a potenciar sus capacidades para prevenir y gestionar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. (53)

(53) El presente Estudio general examina tres instrumentos básicos en este ámbito, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (155), la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (164) y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio 155, los cuales proporcionan un marco referencial para la creación y la aplicación de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (SST), amplios y con base en la prevención y la mejora continua.

A pesar de los esfuerzos desplegados a escala mundial para abordar la situación de la SST se estima que cada año siguen ocurriendo cerca de dos millones de muertes y unos 330 millones de accidentes relacionados con el trabajo. Esta es la magnitud del desafío que exige desplegar continuos y renovados esfuerzos para hacerle frente.

Cabe destacar los progresos realizados por los Estados Miembros de la OIT, la continuada y creciente pertinencia de los instrumentos en cuestión y la estrategia básica vehiculada en ellos.

Los instrumentos fueron concebidos para ser aplicados progresivamente y para que su aplicación se adaptara a las condiciones y la evolución nacionales. Si bien se ha de continuar desplegando esfuerzos para asegurar que todos los trabajadores y todas las ramas de la actividad económica puedan acogerse a la protección que brindan estos instrumentos, las cláusulas de flexibilidad y el principio de aplicación progresiva contenidos en el Convenio 155 debería permitir que muchos otros países del mundo consideraran ratificarlo y darle efecto.

La estrategia invocada en el Convenio 155 y en la Recomendación 164 exige actuar en ámbitos esenciales de la SST, tales como el de la formulación, la aplicación y la revisión periódicas de una política nacional; la participación, plena y en todos los planos, de los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, y otras partes interesadas; la definición de las responsabilidades institucionales a nivel nacional y de las responsabilidades, los deberes y los derechos respectivos de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes, y las exigencias relativas al conocimiento, la educación, la formación y la información en materia de SST.

Un número importante de países, en particular los países en desarrollo, informan que se encuentran en el proceso de formulación o de actualización de sus políticas nacionales, y de desarrollo de sus sistemas de regulación o de control de la aplicación de las mismas. Varios países se encuentran igualmente en el proceso de formular, reorientar o aplicar políticas centradas en un número de cuestiones que comienzan a perfilarse como el estrés y los trastornos del aparato locomotor, la asistencia a las pequeñas y medianas empresas (PYME) y la promoción de prácticas idóneas.

1.5.3 CONVENIO 187 MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – 2006.

La pertinencia y la importancia de la utilización de un enfoque centrado en una política nacional de SST, tal como el incorporado en el Convenio 155, fueron confirmadas en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (187) y su respectiva Recomendación (197). (54)

El ritmo creciente de ratificación del Convenio 187 es una clara muestra del respaldo de los mandantes tripartitos de la OIT a la acción oportuna de esta Organización en el ámbito de la SST e indica a la vez un interés renovado en la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y en la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Teniendo en cuenta la estrecha interdependencia entre el Convenio 155 y el Convenio 187 deberían desplegarse esfuerzos para promover la ratificación de ambos instrumentos, conjuntamente.

El apoyo conjunto de los interlocutores sociales a estos esfuerzos constituye un elemento central en el proceso que conduce a la realización del trabajo decente y el logro de condiciones y de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

El Convenio 155 y su Protocolo, y la Recomendación 164, conjuntamente con el Convenio 187 y la Recomendación 197 siguen desempeñando un papel orientador en esta esfera por lo que se debería asignar atención prioritaria a su promoción y aplicación.

1.5.4 LA OIT Y LAS JORNADAS LABORALES ATÍPICAS

Ahora bien, sabemos que la OIT emitió un informe técnico que fue el sustento objetivo de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el caso Souhthern, específicamente en la Mina de Toquepala.

(54) Estos últimos complementan los instrumentos que son objeto del presente estudio general ya que proporcionan orientación adicional sobre la utilización de un enfoque sistémico en la gestión de la SST en todos los planos y sobre el establecimiento progresivo de una cultura de SST basada en la prevención y en la información, la formación y la educación permanentes en ese ámbito.

En la sentencia emitida, se disponía con carácter vinculante, que se restablezca la jornada de 8 horas diarias en las actividades laborales del sector minero; lo cual no se ha dado, pero consideramos que estos fundamentos los debemos plasmar en la presente tesis, pues es la que nos ha motivado a que investiguemos el particular caso de los trabajadores mineros y sus penosas jornadas laborales atípicas.

(Exp. N.º 4635-2004-AA/TC).

La Sentencia señala:, “...*dada la importancia de la materia controvertida, y previamente al análisis de fondo que deberá efectuar el Tribunal Constitucional para determinar si las jornadas atípicas o acumulativas, que se aplican en el presente caso a los trabajadores mineros afiliados al Sindicato recurrente, son compatibles con los derechos constitucionales invocados por el demandante y con aquellos que el Tribunal estima aplicables, es necesario tener en cuenta el contexto concreto en el que se desarrolla el trabajo en el sector minero del Perú.*

Para ello, recurriremos al Informe sobre las Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la Minería del Perú elaborado por el Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) del año 2002.

La minería como actividad de alto Riesgo.- *La minería es considerada como una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Al respecto, el referido informe establece que: Ésta calificación puede ser tanto consecuencia de los procesos tecnológicos que se utilizan, como por las características geográficas y el medio ambiente en el que se ubican los emplazamientos de los yacimientos, los modos operativos en que se planifica y ejecuta el trabajo (tales como la duración y forma en que se organizan las jornadas o los turnos laborales), o aún por otros factores biológicos y psicosociales concomitantes.*

Por unas u otras razones, la vida, la seguridad y la salud de los mineros requieren de medidas especiales destinadas a protegerlos. Corresponde, al Estado, en primer lugar, adoptar tales medidas. En ese sentido, el Tribunal Constitucional, como órgano constitucional del Estado Peruano, no puede dejar de considerar dicha obligación, que también incumbe a los empleadores, para los efectos de la resolución del presente caso.

Trabajo en soledad.- El citado Informe de la OIT hace referencia a una serie de factores que justifican medidas especiales a tener en cuenta al momento de abordar la regulación jurídica del trabajo minero en el Perú. Por ejemplo, respecto de las condiciones básicas de vida, se destaca la diferencia de la vida en soledad o con familia en el campamento.

Los campamentos, en su mayoría, solo otorgan alojamiento a los trabajadores. Con la implantación de los sistemas acumulativos de trabajo, el trabajador, en esas circunstancias adquiere comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados, que en algunos casos son enfrentados con la ingesta excesiva de alcohol.

Esta situación, preliminarmente, impone ser revertida, a fin de hacerla compatible con el inciso 1º del artículo 2º de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a su integridad moral y psíquica.

Alimentación de los trabajadores en el sector minero.- De otro lado, el mismo Informe concluye que la alimentación en la mayoría de trabajadores mineros es, por muchas causas, deficiente. La siguiente descripción es ilustrativa de esta realidad en el Perú: En el desayuno, gran parte de los trabajadores ingiere una taza o jarro de café, o una infusión de hierbas, o a veces una taza de avena o leche, acompañadas de dos panes solos o con mantequilla o queso.

El almuerzo es una porción de caldo, con papas, fideos, algunas verduras y a veces un pedazo de carne; un plato con arroz, habas, mote o pan o maíz tostado, complementado con una taza o jarra de infusión de hierbas. La comida es similar al almuerzo.

El horario de trabajo y la distancia del centro de trabajo respecto de los hogares hacen más difícil la alimentación del minero, debiendo éste comer fuera de su casa alimentos fríos y a deshora.

El déficit alimentario en cantidad y calidad (especialmente en proteínas, grasas, vitaminas y otros elementos indispensables) hace que el número de calorías aportadas a la dieta sea cubierto casi en su totalidad por carbohidratos. En consecuencia, la realidad de la dieta del trabajador minero peruano es deficitaria en términos de rendimiento energético.

Esta realidad se agrava aún más si constatamos que muchos trabajadores trabajan hasta 12 horas diarias. Evidentemente, la dieta descrita es insuficiente para desarrollar trabajos que demandan un alto esfuerzo físico.

Condiciones de salud de los trabajadores mineros.- Con relación a los riesgos de salud de los trabajadores mineros, el Informe ya citado da cuenta de que en la actividad minera se han reconocido alrededor de treinta enfermedades profesionales, entre las que destacan: *neumoconiosis, causada por polvos minerales esclerógenos (silicosis, antracosis, asbestosis) y sílico tuberculosis; enfermedades causadas por el berilio, fósforo, manganeso, cromo, arsénico, mercurio, plomo, sulfuro de carbono, benceno, cadmio, sustancias asfixiantes (como óxido de carbono, entre otras); bronconeumopatías debidas al polvo de metales duros; asma profesional causada por agentes sensibilizantes o irritantes; hipoacusia causada por el ruido constante; enfermedades causadas por las vibraciones (afecciones de los músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos) y neoplasia pulmonar o mesotelioma causada por el asbesto.*

Los trabajadores mineros, también, están expuestos a riesgos físicos como el ruido, vibraciones, humedad extrema, radiaciones, así como a riesgos biológicos y químicos, entre otros. Asimismo, se destaca también las dificultades y los trastornos fisiológicos que comporta el trabajo físico en altura.

Jornada de trabajo en el sector minero.- Con relación a la jornada de trabajo en el sector minero, el Informe añade que, hasta el año 2002, de acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el promedio de horas de trabajo en la minería supera las 48 horas semanales (el rango de 48 horas a más representa el 91.6 %).

En el mismo documento se cita información referida a que la mayor parte de las empresas mineras adecuan su sistema al denominado 14 x 7, es decir: 14 días continuos de trabajo con doce horas diarias de labor, por siete de descanso, después del cual se retoma el siguiente período (de 14 x 7). Menos común pero también aplicado es el sistema 20 x 12.

Al respecto, cabe mencionar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones (CEACR) de la OIT, en su Observación Individual sobre el Convenio Número 1 – Horas de Trabajo (Industria) 1919

(Ratificación 1945), Documento N.º 062002PER001, del año 2002, estimó que el sistema de trabajo 14 x 7 aplicable en el Perú no cumple con lo que dispone el artículo 2.º del Convenio N.º 1 de la OIT, ya que la media de horas de trabajo semanales por un período de tres semanas llega a 56 horas por semana y excede el límite prescrito por el artículo 2, c) (48 horas a la semana).

Efectuada la descripción del contexto donde se desarrolla el trabajo minero en el Perú, ahora corresponde determinar el parámetro constitucional de derechos para evaluar el presente caso concreto.

En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4.º del Convenio N.º 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fuerza vinculante de la convención colectiva. - El inciso 2.º del artículo 28º de la Constitución señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido que la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga: A las personas celebrantes de la convención colectiva; a las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva y a las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un período de tres semanas, o de un período más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N.º 1 de la OIT. Considerando que el artículo 25º de la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora.

Son manifiestas las especiales condiciones de riesgo para la salud y la seguridad que comporta el trabajo en las minas del Perú y que, indudablemente, no se dan en otros sectores laborales de nuestro país. En

efecto, las condiciones laborales descritas para el trabajo en las minas, entre las que destacan laborar en altura (esfuerzo físico mayor), horario de trabajo diario por encima del máximo ordinario (8 horas), que requiere también más trabajo físico e impide un descanso diario adecuado, aunadas a una dieta alimenticia deficiente y a una exposición permanente a sustancias tóxicas (acumulación de polvos minerales en los pulmones), que determina una mayor predisposición a contraer alguna de las 30 enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores mineros, constituyen factores de riesgo que reducen ostensiblemente su esperanza de vida.

Es indudable que una mayor exposición de los trabajadores mineros a los polvos minerales, se producirá si la jornada de trabajo es mayor y constante, generará una mayor incidencia y acelerará la adquisición de alguna de las enfermedades descritas, lo cual demandará una mayor atención y gasto del Estado a través de sus servicios de salud (Ministerio de Salud y EsSalud).

La imposición de una jornada superior a las ocho horas, sólo para los obreros y empleados de la sección de operaciones de la mina, a diferencia de otros trabajadores del un asentamiento minero que laboran la jornada ordinaria de ocho horas, comporta un trato desigual, puesto que precisamente quienes están sujetos a tóxicos y a condiciones insalubres de trabajo requieren de mayor protección a través de una jornada razonable y menor de doce horas.

Este análisis realizado por la OIT y debidamente señalado por el Tribunal Constitucional, sientan un precedente vinculante de cumplimiento obligatorio para la actividad minera, pero ello no se ha cumplido por diversas razones y a mérito de la sentencia aclaratoria que se emite como consecuencia de la que contiene lo investigado por la OIT; no obstante, debemos tener en consideración que el daño si se produce, pero no se está remediando éste por no ponerle el interés que el caso amerita.

Si nos ponemos a meditar sobre los alcances de la Sentencia del Tribunal Constitucional, podríamos decir que ésta tiene el sentido común del Derecho Laboral; es decir que, pensada en el trabajador, a mérito de las consideraciones legales de que el trabajador no puede dar más de lo que su esfuerzo físico le permite.

La Ley permite que el empleador pueda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, superando el principio del *ius variandi*, estableciéndose en realidad un poder directivo extraordinario a favor del empresario. (55)

(55) Existe discrepancia si la norma exige una causa justa u objetiva que fundamentase el ejercicio de esta potestad otorgada al empleador. Sin embargo, existen argumentos sólidos para exigirla, tomando en consideración que se establece un procedimiento especial, distinto a lo que la misma norma señala en su artículo tercero para los casos en que el empleador podía introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación de trabajo conforme a su poder directivo.

TITULO CUARTO

LAS NORMAS NACIONALES QUE REGULAN LA JORNADA LABORAL FRENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Capítulo Único.- 1.1 Generalidades - La flexibilización normativa.- 1.2 La Ley General de Minería.- 1.3. Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.- 1.4 Regulación de las Actividades de Riesgo.- 1.5. Jurisprudencia constitucional respecto a las jornadas laborales atípicas y su regulación en la seguridad y salud en el trabajo.-

CAPITULO UNICO

1.1 GENERALIDADES – LA FLEXIBILIZACIÓN NORMATIVA

Con la Constitución de 1993, dentro del contexto de flexibilización laboral del gobierno de Fujimori, se modificó el mandato constitucional. Así el primer párrafo del artículo 25 establece: "*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo*".

Esto dio pie para que diversas Empresas optaran por cambiar los horarios de trabajo y con ello ocasionar los perjuicios que bien señalados los ha expuesto la resolución del Tribunal Constitucional y que constituye precedente vinculante inmediato.

El Programa de ajuste estructural implementado por el primer gobierno fujimorista en agosto de 1990 contaba como uno de sus principales políticas la reforma laboral del mercado de trabajo peruano. Se partía del supuesto de que la "rigidez" normativa impedía el libre desenvolvimiento del mercado laboral. A ello se agregaba que existían altos costos laborales que dificultaban la creación de empleo.

La primera norma flexibilizadora que introduce cambios en la regulación de la jornada de trabajo fue el Decreto Legislativo N° 692 del 5 de noviembre de 1991. La norma establecía como objetivo que los horarios vigentes en los centros de trabajo deberían procurar maximizar el rendimiento de las labores productivas a fin de incrementar los niveles de producción y productividad, así como facilitar la generación de nuevos puestos de trabajo. Para ello disponía en su segundo artículo que los empleadores podían

introducir modificaciones sustanciales en los horarios de trabajo vigentes en los respectivos centros de trabajo por medio de acuerdos directos con sus trabajadores.

En caso de fracasar la negociación, se podía recurrir a la autoridad administrativa quien debía evaluar si la variación introducida resultaba indispensable para la generación de un mayor número de puestos de trabajo o el incremento de la producción y la productividad.

Este Decreto Legislativo permitía la modificación de la jornada de trabajo siempre que se produjese en una negociación con los trabajadores o por medio de una resolución administrativa que lo aprobase.

Cualquiera de estas dos vías debía respetar la normativa constitucional de 1979 vigente en ese instante, con lo que ninguna jornada ordinaria de trabajo podía ser superior a las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, ni tampoco podía ser variado unilateralmente por el empleador.

En todos los casos que se superase este período de tiempo se le consideraría como horas extraordinarias y sujeto a una remuneración extraordinaria.

1.2. LEY GENERAL DE MINERIA.

Citamos esta norma legal, con la finalidad de hacer mención de las obligaciones que tiene el Empleador minero con los trabajadores, muchas de las cuáles ya no se dan en la actualidad, precisamente porque se tiene las jornadas laborales atípicas y que en todo caso, debiera modificarse también este texto legal de ser necesario.

En cuanto al bienestar y seguridad, la ley de minería, señala que los titulares mineros están obligados a proporcionar a sus trabajadores que laboren en zonas alejadas de las poblaciones y a los familiares de éstos, viviendas adecuadas y/o " facilidades de vivienda, bajo cualquiera de las siguientes modalidades: (56)

1. Viviendas adecuadas, al trabajador y los familiares.
2. Facilidades de vivienda, exclusivamente para los trabajadores bajo un sistema que permita un número de días de trabajo por otros de descanso en un centro poblado, en la forma que establezca el Reglamento de la Ley.
3. Escuelas y su funcionamiento.

(56) Artículo 2 del Decreto Ley N° 26121, publicado el 30-12-92

4. Instalaciones adecuadas para la recreación.
5. Servicios de asistencia social.
6. Asistencia médica y hospitalaria gratuita, en la medida que estas prestaciones no sean cubiertas por las entidades del Instituto Peruano de Seguridad Social

Según la norma, tiene derecho a estos beneficios los familiares y dependientes de los trabajadores que señale el Reglamento, siempre que éstos dependan económicamente de ellos, residan en el centro de trabajo y se encuentren debidamente censados por el empleador. Los empleadores podrán cumplir con las obligaciones a que se refiere este artículo, desarrollando proyectos urbanos que tengan características, trazos y equipamiento urbano.

A este aspecto de la norma es al que me refiero al señalar que ya no se está cumpliendo en muchas unidades mineras por el mismo sistema laboral atípico ya establecido, pese a que se señala que los titulares de actividad minera, podrán propiciar programas de edificación de vivienda, en las poblaciones cercanas a sus campamentos, en las que sus trabajadores y familias residan permanentemente con la finalidad de adquirirlas en propiedad mediante las facilidades económicas y financieras que pudieran establecerse.

Por otra parte, en la misma norma se señala la obligación que tienen los empleadores mineros de proporcionar las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo establecidas por Ley y disposiciones reglamentarias, y por su parte, los trabajadores deben o observar rigurosamente las medidas preventivas y disposiciones que acuerden las autoridades competentes y las que establezcan los empleadores para seguridad.⁽⁵⁷⁾

1.3 LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Qué nos señala la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales?.

El D. S. 002-72-TR, Reglamento de la Ley 18846 (*Se ha derogado, pero se considera necesario señalar los términos utilizados*), nos conceptualiza lo pertinente de nuestra investigación en los siguientes artículos.

La norma que se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufren los trabajadores a que se refiere el artículo 2° del Decreto Ley N° 18846 debido a causas externas a la víctima o al esfuerzo realizado por ésta y que origine reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo o produzca su fallecimiento.

(57) Todos los empleadores están obligados a establecer programas de bienestar, seguridad e higiene, de acuerdo con las actividades que realicen.

Asimismo se considera accidente de trabajo:

- a) El que sobrevenga al trabajador en la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera de lugar y las horas de trabajo.
- b) El que sobrevenga antes, durante y en las interrupciones del trabajo, si el trabajador se hallase por razón de sus obligaciones laborales, en el lugar de trabajo, o en los locales de la empresa; y
- c) El que le sobrevenga por acción de tercera persona, o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución del trabajo,

En cuanto a enfermedades ocupacionales, aquí se definen la mismas como enfermedades profesionales, señalando que se considera enfermedad profesional todo estado patológico crónico que sufra el trabajador y que sobrevenga como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña o hubiese desempeñado o del medio de trabajo causada por agentes físicos, químicos o biológicos.

Además de las señaladas en el Decreto Supremo serán enfermedades profesionales las que se reconozcan como tales por Resolución Suprema refrendado por los Ministros de Salud y Trabajo.

No se consideran enfermedades profesionales las dolencias de carácter endémico que prevalecen y se adquieren en el lugar donde se presta el trabajo, salvo para las personas dedicadas exclusivamente a combatir en razón de su ocupación.⁽⁵⁸⁾

En cuanto a las prestaciones que deben recibir los trabajadores que padezcan de un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la norma señala que para ambos eventos son las mismas.

La norma considera que el tiempo de exposición a los agentes causantes, el período de espera para solicitar las prestaciones asistenciales y el plazo para demandar los beneficios económicos, se establecerán, en cada caso, con criterio médico de acuerdo con la naturaleza de la enfermedad profesional.

(58) Recogido de los Artículo 56 y 57 del D.S. 002-72-TR

1.4 REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE RIESGO

Las entidades empleadoras que realizan actividades de riesgo señaladas en el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA, están obligadas a contratar el seguro complementario de trabajo de riesgo, siendo de su cuenta el costo de las primas y/o aportaciones que origine su contratación. (SCTR)

Asimismo, el empleador está obligado a difundir entre los trabajadores de cada uno de sus centros de trabajo de riesgo las coberturas y procedimientos del seguro complementario de trabajo de riesgo, con indicación expresa del nombre y domicilio de las entidades con las que se han contratado estas coberturas. El incumplimiento de esta obligación, será sancionada por el Ministerio de Trabajo mediante las multas que correspondan.

Los aportes al Seguro Social de Salud (ESSALUD) o a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) - en caso hayan sido elegidas para brindar las prestaciones de salud y pensiones, respectivamente- son los establecidos en los planes y tarifas que para el efecto establecen dichas entidades.

Las retribuciones en el caso de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) o las compañías de seguros son establecidas libremente entre las partes.

Las prestaciones que son cubiertas por el SCTR, son las siguientes:

1. Prestaciones de salud por trabajo de riesgo, que comprenden asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional; atención médica; rehabilitación y readaptación laboral, cualquiera sea su nivel de complejidad. No comprende los subsidios económicos, los cuales se perciben según lo dispuesto en cada caso por el Seguro Social de Salud.

Puede contratarse esta cobertura libremente con el Seguro Social de Salud (ESSALUD) o con las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) que elijan los trabajadores.

2. Pensiones de invalidez (total parcial, temporal permanente), sobrevivencia y gastos de sepelio. El Reglamento precisa que los beneficios de esta cobertura, no pueden ser inferiores a los que por los mismos conceptos brinda el Sistema Privado de

Administración de Fondo de Pensiones. Puede contratarse libremente con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o con empresas de seguros debidamente acreditadas.

El 20 de Enero de 1911 se dio la Ley 1378, que regulaba en forma particular el tratamiento de los accidentes de trabajo. Esta Ley en su artículo 1º disponía: “El empresario es responsable por los accidentes que ocurran a sus obreros y empleados en el hecho del trabajo o con ocasión directa de él”.

Demás esta decir, que tal dispositivo contiene la teoría del riesgo profesional sin ninguna limitación que la deforme ni exageraciones que la falseen o desprestigien. Conforme a tal concepción, todos los accidentes reciben indemnización haya o no culpa en los empresarios, salvo que provinieran de circunstancias extrañas al trabajo mismo.

La Ley 1378 tiene un esquema que comprende los derechos y obligaciones de carácter laboral, tales como el ámbito de aplicación, el financiamiento, la atención médica, las indemnizaciones, las garantías, la posibilidad que el empresario pueda sustituir su responsabilidad recurriendo a una compañía de seguros, etc. Pero la propia ley, estableció en su Art. 9º que las reclamaciones por daños y perjuicios no comprendidos en esta Ley, quedan sujetas a las prescripciones del derecho común.

De la misma manera, el Art. 30º de la misma Ley, disponía que la víctima pudiera recurrir ante los jueces y tribunales con sujeción al derecho común, para demandar indemnizaciones diferentes y complementarias a las que la Ley 1378 establecía, si el accidente provenía del delito del empresario.

Esto significa que la Ley 1378, no dio por agotada la posibilidad de otras obligaciones provenientes de la contingencia laboral. Lo que significa que podía invocarse la responsabilidad extra-contractual recurriendo al derecho civil.

En el derecho comparado, en algunos países, las acciones que signen los trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, corresponde al derecho civil. Pero en otros países como Austria, Bélgica, Francia y Nueva Zelanda, el acceso al derecho civil, esta vedado. (Asociación Internacional de la Seguridad Social – 25º Asamblea General 13-19 noviembre de 1995. Informes X-XI).

Hay que hacer presente que la jurisprudencia, en los precedentes hasta el año 1934, se negó a considerar a las enfermedades profesionales dentro de los alcances de la Ley de

Accidentes de Trabajo, razón por la que el 12 de Enero de 1935 se promulgó la Ley 7975, por la que se aclara los alcances de la Ley 1378, comprendiendo dentro de su ámbito a las enfermedades profesionales. En Diciembre del mismo año se dictó el Reglamento sobre Enfermedades Profesionales, y en su Art. 1º se dispuso que el empresario es responsable por estas contingencias de acuerdo a la Ley 1378.

Al crearse el Seguro Social obligatorio para los obreros, el año 1936, mediante Ley 8433, las contingencias materia del comentario no fueron cubiertas por la Caja Nacional del Seguro Social, dejando vigente el régimen de la Ley 1378. Diferente fue el tratamiento establecido por el Seguro Social del Empleado, el año 1961, mediante Ley 13724, que incorporó a las contingencias de accidentes y enfermedades profesionales de los empleados, dentro de su campo de aplicación como un tratamiento general. De esta manera, la Ley 1378 era un régimen especial sólo para los obreros más no para los empleados.

Desde la creación del régimen de la Ley 1378 hasta el año 1971, los empleadores sustituyeron su obligación mediante celebración de contratos con las compañías de seguros, para que éstas asumieran la responsabilidad, tal como les facultaba la Ley 1378. Lamentablemente, algunas aseguradoras no cumplieron adecuadamente con sus obligaciones, originando una serie de reclamaciones por parte de los trabajadores asegurados, circunstancia que dio lugar a que el año 1971, se dictara el Decreto Ley 18846.

Por el citado Decreto Ley 18846, la Caja Nacional del Seguro Social Obrero asumió exclusivamente el seguro por accidente de trabajo y enfermedades profesionales de los obreros, como un régimen especial financiado sólo por el empleador, el mismo que tenía que pagar aportaciones semanales al Seguro Social. La responsabilidad obedece a la teoría objetiva o de riesgo. El Seguro Social debía otorgar prestaciones médicas, aparatos de prótesis y ortopédicos, reeducación, rehabilitación y prestaciones en dinero.

No obstante, el Reglamento de este Decreto Ley, aprobado por Decreto Supremo 002-TR del 24 de febrero de 1972, contempló la posibilidad de que la víctima o sus causahabientes puedan instaurar las acciones pertinentes de derecho común para obtener la indemnización por perjuicios.

Es decir, este dispositivo consideró que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podían ubicarse dentro de la responsabilidad contractual y extra-contractual, tal como lo había establecido la Ley 1378.

El 15 de mayo de 1997 se dictó la Ley 26790 con el nombre de Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la misma que derogó al Decreto Ley 18846, desarticulando el régimen especial de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

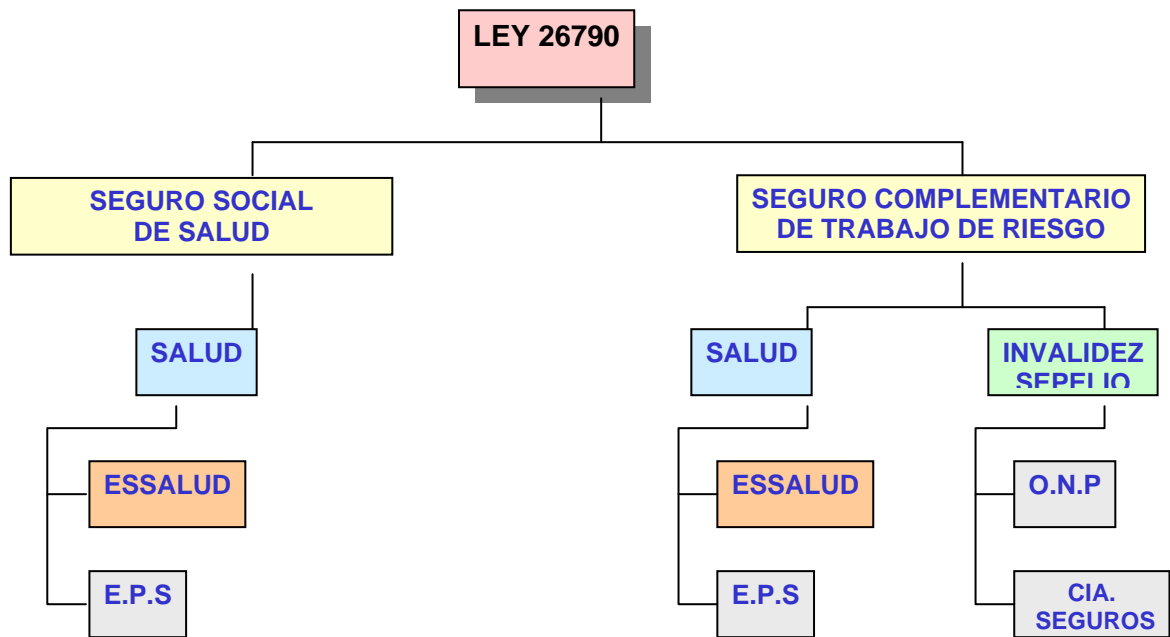
El artículo 19 de la Ley 26790, crea el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, para otorgar cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñen las actividades de alto riesgo.

Este seguro es obligatorio y por cuenta del empleador, y cubre los siguientes riesgos:

- a) En caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cubre el riesgo de salud, pudiendo contratarse libremente con ESSALUD o con una Entidad Prestadora de Salud.
- b) Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente, de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la ONP o con empresas de seguros debidamente acreditadas.

Tanto las prestaciones de salud como las pensiones, antes referidas, constituyen un seguro complementario especial, que otorga una cobertura adicional a la que ya brinda ESSALUD, mediante un régimen general. Este seguro es por cuenta exclusiva del empleador y obedece al principio de riesgo que hace descansar la responsabilidad en la empresa empleadora.

Por Decreto Supremo No. 009-97-SA de 8 de septiembre de 1997 se aprobó el Reglamento de la Ley 26790. El capítulo 8 de este dispositivo se dedica a reglamentar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Se establece que tienen esta obligación los empleadores que desarrollan las actividades de alto riesgo señaladas en el anexo 5 de este reglamento.



A continuación se desarrolla lo que el D. S. 003-98-SA nos señala en torno al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. La norma conceptualiza, al igual que el D. S. 002-72-TR, lo que es accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan como consecuencia directa del incumplimiento de las normas de salud ocupacional o de seguridad industrial o por negligencia grave imputables a "La entidad empleadora" o por agravación de riesgo o incumplimiento de las medidas de protección o prevención a que se refiere el Artículo 8 del presente Decreto Supremo (009-97-SA); el IPSS o la Entidad Prestadora de Salud y la ONP o la aseguradora, cubrirán el siniestro, pero podrán ejercer el derecho de repetición por el costo de las prestaciones otorgadas contra la Entidad Empleadora.

La cobertura de salud por trabajo de riesgo otorga, como mínimo, las siguientes prestaciones:

- 1) Asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional a la entidad empleadora y a los asegurados;

- 2) Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera que fuere el nivel de complejidad; hasta la recuperación total del asegurado o la declaración de una invalidez permanente total o parcial o fallecimiento. El asegurado conserve su derecho a ser atendido por el Seguro Social en Salud con posterioridad al alta o a la declaración de la invalidez permanente, de acuerdo con el Artículo 7 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- 3) Rehabilitación y readaptación laboral al asegurado inválido bajo este seguro;
- 4) Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios al asegurado inválido bajo este seguro.

Esta cobertura no comprende los subsidios económicos que son otorgados por cuenta del Seguro Social de Salud según lo previsto en los Artículos 15, 16 y 17 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo protegerá obligatoriamente al asegurado o sus beneficiarios contra los riesgos de invalidez o muerte producida como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional; otorgando las siguientes prestaciones mínimas:

- a) Pensión de Sobrevivencia
- b) Pensiones de Invalidez
- c) Gastos de Sepelio

La Ley General de Salud N° 26842 también precisa lo pertinente a seguridad y salud ocupacional en los siguientes artículos 19, 100 y 101; señalando que, es obligación de toda persona cumplir con las normas de seguridad que establecen las disposiciones pertinentes y participar y colaborar en la prevención y reducción de los riesgos por accidentes.

Quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo.

Las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento relacionado

con el desempeño de actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, se sujetan a las disposiciones que dicta la Autoridad de Salud competente, la que vigilará su cumplimiento.

1.5. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL RESPECTO A LAS JORNADAS ATÍPICAS Y SU REGULACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Conocemos que el Tribunal Constitucional emitió una sentencia que era precedente vinculante y por tanto de cumplimiento obligatorio por el sector minero, lo cual se dio en el Exp. 4635-2004 AATC; pero a esta sentencia que señalaba que debiera de trabajarse sólo 8 horas en la actividad minera, se emite posteriormente una sentencia aclaratoria que es materia de discusión que a continuación detallamos.

Si bien la resolución “aclaratoria” es un intento por mejorar la interpretación del máximo tribunal jurisdiccional, un primer aspecto a considerar es el hecho de que el TC ratifica su posición al considerar una jornada laboral de ocho horas diarias y 48 semanales, cuando el texto constitucional establece que la jornada laboral en el Perú es de ocho horas diarias o 48 semanales.

Es decir, la interpretación del máximo Tribunal jurisdiccional estaría modificando de hecho el texto constitucional. Lo cual no sería procedente, pues el mecanismo legal para tal cambio no comprende la participación del TC.

De otro lado, el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional establece que en casos futuros, basta que el tema en discusión sea similar a aquel que dio origen al “precedente vinculante”, para que sea aplicable el criterio establecido.

Teniendo eso en consideración, llama la atención que el propio TC – en la sentencia aclaratoria – señale que el precedente por el cual determinó que en la actividad minera la jornada semanal no puede superar el promedio de ocho horas diarias, no puede ser aplicable en tanto y en cuanto concurren de manera copulativa –que cumpla cada una de las premisas-- las siguientes “condiciones” (que el TC ha denominado “test de protección de la jornada máxima de trabajo para trabajadores mineros”):

- a) La evaluación caso por caso teniendo en cuenta las características del centro minero. Esta primera premisa deja en claro que sí se puede instaurar jornadas acumulativas o atípicas y procedería producto de la evaluación que se efectúe caso por caso, lo que supondrá la necesidad de expedir una norma especial sobre el particular.

- b) Si la empresa cumple las condiciones de seguridad laboral necesarias.
- c) Si cumple con las garantías para la salud del personal.
- d) Si cumple con la adecuada alimentación para resistir jornadas atípicas.
- e) Si cumple con los adecuados descansos en jornadas atípicas y con un adecuado tratamiento especial a la jornada nocturna, que deberá ser menor a la diurna o en todo caso que sea pactada en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

A nuestro modo de ver, al establecer el TC las limitaciones o características antes descritas en su “test”, lo que ha hecho es relativizar la fuerza de sus criterios vinculantes y le ha quitado fuerza a lo establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, pues en adelante los jueces podrán dejar de aplicar un determinado “precedente vinculante” cuando exista algún elemento diferenciador entre el caso que tienen por resolver y el antecedente (con el que se generó el precedente).

Sin embargo, también es claro que los criterios para determinar si la jornada atípica es o no inconstitucional permite determinar que tal institución legal (las jornadas atípicas) no es en sí misma inconstitucional. Sólo lo será si no se cumple cada uno de los criterios determinados por el TC en el “test” y que hemos detallado líneas arriba.

Con relación al tema puntual de la "jornada nocturna", el Tribunal Constitucional ha hecho una interpretación muy particular de lo que denomina "tratamiento especial a la jornada nocturna", pues ni las normas nacionales, ni las supranacionales (convenios de la OIT suscritos por el Perú) vigentes establecen parámetros, criterios y/o directivas por las cuales se pueda interpretar que la jornada nocturna debe ser menor a la jornada diurna.

Otro aspecto que resulta relevante en la sentencia aclaratoria del TC es que en el caso de SPCC, los magistrados del TC indican que el "test" en mención no fue superado (para ser más precisos, “no se probó...”). De lo que se puede concluir que durante el proceso – desde que se presentó la acción de amparo hasta la primera resolución – se habría desarrollado una “etapa probatoria”, posibilidad que es improcedente en toda acción de este tipo, con lo cual el TC se contradice respecto de su propio informe jurisprudencial.

En cuanto al fundamento por el cual en las otras actividades económicas, distintas a la minería, la jornada semanal no puede superar el promedio de 48 horas en un lapso de tres semanas (negándose la posibilidad de jornadas laborales mayores a 144 horas), el TC no hace mayor precisión ni establece alguna novedad; sólo se limita a señalar algo que se entendía desde el principio: en un lapso de tres semanas no se debe superar el límite de 48 horas semanales en promedio de trabajo en todas las actividades económicas distintas a la minera. En este sentido, el TC hace una precisión por demás evidente, que no implica que las jornadas atípicas sean de tres semanas.

Lo cierto es que aplicando el criterio del máximo tribunal acerca de cuándo estamos ante un precedente vinculante, podría decirse que nos encontraremos en esa situación sólo si la empresa demandada en otra acción de amparo, perteneciente a un sector económico distinto al minero, no cumple el "test" antes mencionado. En ese supuesto, podría estar limitado por las 144 horas laboradas en un lapso de tres semanas. Caso contrario, y tomando como sustento lo sostenido por el TC, será posible superar dicho límite en la lógica de la jornada atípica.

TITULO QUINTO

PROPUESTA – BASES PARA LA REGULACION O REFORMA DEL SISTEMA

Capítulo Único.- 1.1 Tentativas regulatorias.- 1.1.1 ¿Cómo planteamos se regule el sistema?.- 1.1.2 Algunos tips de diseño de los horarios y jornadas de trabajo.- 1.2 Propuesta Legislativa.- 1.2.1 Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional.- 1.2.2 Análisis Costo – Beneficio.- 1.3 Proyecto de ley que regula y genera condiciones de igualdad en la jornada laboral atípica en el sector minero.-

CAPITULO UNICO

1.1 TENTATIVAS REGULATORIAS

Nuestra propuesta, gira en torno a los dispositivos legales desarrollados en la propia investigación, pues tenemos que se han emitido diversas leyes y podríamos llegar a decir que “legalmente” todo esta previsto, pero esa no es la intención propia de nuestra investigación, obviamente porque lo que se pretende es regular de una mejor forma este problema que aqueja a los trabajadores que desarrollan sus actividades en la modalidad de jornadas laborales atípicas.

Como ya lo tenemos entendido, estas jornadas laborales atípicas, son las que tienen como consecuencia que se produzcan los conocidos Accidentes de Trabajo con mayor incidencia y sin ir muy lejos, prueba de las prolongadas jornadas, son los Accidentes de Transporte Interprovincial que se han presentado con mayor frecuencia y en la investigación de los mismo, se pudo determinar por el Ministerio de Trabajo que los choferes (trabajadores), no tenían el descanso físico respectivo por las horas laboradas y más aún, que considerando la labor del chofer interprovincial como una labor de mucha responsabilidad, tenemos también el caso de los trabajadores mineros que al laborar 12 horas diarias, acumulando las jornadas por días consecutivos, que pueden llegar hasta 35 días (Caso de la Minera Casapalca), el organismo del trabajador tiene menos descanso físico que aquel que trabaja solo 8 horas, lo que es obvio y resulta innecesario explicar algo más que evidente.

Lo que si merece una explicación es el porqué proponer se regule el sistema o mejore éste; y es porque tenemos a seres humanos, trabajadores mineros quienes tienen responsabilidades tanto personales como familiares, además de proyectos de vida propios que se ven truncados por un Accidente de Trabajo, quedan limitados según sea su discapacidad (si fuera el caso permanente) y cuyas consecuencias van más allá de la esfera externa, pues conlleva también a su estado emocional interno y por otro lado el

hacer a la larga una Enfermedad Ocupacional que también conllevaría a disminuir las capacidades de la persona.

La concepción de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del tiempo ha ido evolucionando en la misma forma en que se han producido cambios en las condiciones y circunstancias en que el trabajo se desarrollaba. Así, durante mucho tiempo, el único objetivo de la protección de los trabajadores en caso de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, consistió en la reparación del daño causado y de aquí parte precisamente, la relación histórica con otra disciplina prevencionista, que es la medicina ocupacional, en la que la seguridad tuvo su origen, al señalar aquella, la necesidad de ésta como ideal de prevención primaria de los accidentes de trabajo.

Esto último tiene mucho que ver con el problema de las Jornadas Laborales Atípicas, pues como se ha visto en la presente tesis, los trabajadores al laborar más tiempo están más expuestos a los riesgos propios de su labor y por ende con mayor probabilidad de accidentarse o a la larga hacer una enfermedad ocupacional (esto menos probable pero si evidenciable con los diversas acciones judiciales por daños y perjuicios que se han planteado ante el Poder Judicial y las que se seguirán dando con el transcurso del tiempo.

No se trata por consiguiente ya de evitar el siniestro y reparar sus consecuencias en lo posible, sino de que no se den, o reduzcan al mínimo posible, las causas que pueden dar lugar a los siniestros u hechos lamentables.

Tenemos las suficientes disposiciones legales que muy bien aplicadas hacen que en el Sector Minero funcione adecuadamente todo cuanto a prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales se refiere, pero se está yendo de la mano el problema de la exposición prolongada a los factores de riesgo ocupacional para los trabajadores y entre ellos el de los factores de riesgo psicosocial, que aunados a los demás factores de riesgo propios del trabajo están dejando de lado al trabajador como ser humano y que éste por la necesidad de trabajar acepta las condiciones en las cuales realiza dichas labores.

El accidente de trabajo es lo que permite establecer su relación con el otro daño específico derivado del trabajo, la enfermedad ocupacional, ya que ambos tienen la misma causa, los factores ambientales derivados del trabajo y producen las mismas consecuencias, la lesión, que podrá dar lugar a incapacidad o la muerte del trabajador.

Entre las múltiples causas, existen causas principales o primarias que actúan como factores de un producto, de forma que eliminando una de ellas, se puede evitar el accidente.

Matemáticamente podríamos expresar este principio con la siguiente expresión:

$$C_{P1} \times C_{P2} \times C_{P3} \times \dots \times C_{Pn} = A \text{ (Accidente)}$$

Donde, si cualquiera de las causas $> C_{Pn} = 0 \Rightarrow A = 0$.

C = Causa / P1= Principal o Primaria / A= Accidente

Varias causas, ya sean actos inseguros, condiciones inseguras, exposición a factores de riesgo sin EPP, extensas jornadas, etc., van a dar como resultante un Accidente. Pero si las causas son = 0, entonces los Accidente son = 0

La identificación de estas causas principales permitirá seleccionar sobre cuál de ellas debemos actuar, la más fácil de corregir o eliminar y la más viable económicamente.

Analizadas las causas de los accidentes; se puede afirmar que el origen de las mismas, responden a causas técnicas y *causas humanas*, a las que también se les denomina “condiciones inseguras” y “actos inseguros”, que ya se han conceptualizado en capítulos anteriores.

Si nos focalizamos en los actos inseguros y sumado a ello los factores de riesgo que están expuestos los trabajadores, diremos entonces que los accidentes y las enfermedades ocupacionales están ahí siempre y cualquiera es posible sufrirlas si no se toma en consideración además que la exposición prolongada conlleva a ello. *El Trabajador* que tenga una deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente, permite que el acto inseguro se presente.

En relación a la importancia del factor humano, del estudio efectuado se tiene que de cada 100 accidentes, 85 se debieron a prácticas inseguras o actos inseguros y sólo uno ocurrió por condiciones inseguras. Los 14 restantes se produjeron por combinación de ambas causas. Esto significa que el ser humano intervino directamente en el 85% de los accidentes por prácticas inseguras, en el 14% de los accidentes ocurridos por la combinación de ambas (99% de las veces) e intervino indirectamente en el 1% de los accidentes por condiciones inseguras, ya que la condición insegura necesariamente fue provocada por alguien.



Como se puede ver, el ser humano es el representante del 100% de los accidentes, ya sea porque comete actos inseguros, o porque ocasiona condiciones inseguras.

De ahí la necesidad de contar plenamente con el ser humano y conocer sus pautas de conducta de cara a plantear estrategias válidas y efectivas en la prevención de accidentes y a la larga las tan penosas enfermedades ocupacionales.

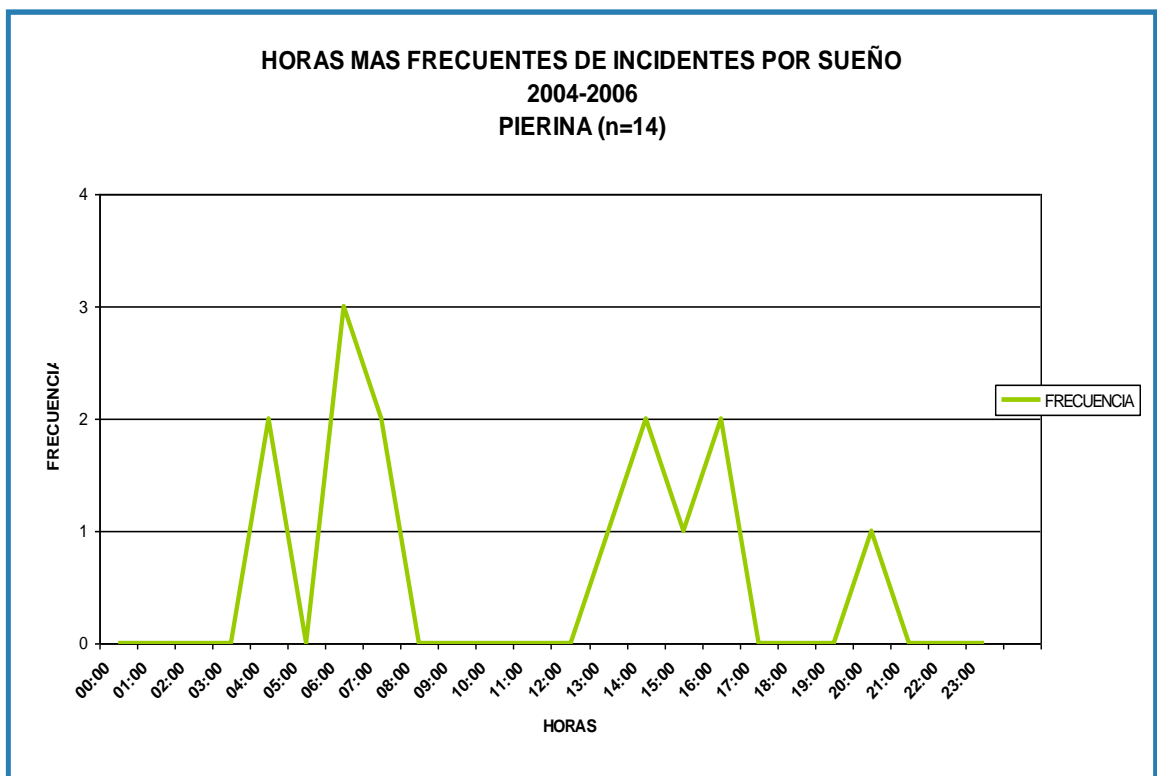
1.1.1 ¿COMO PLANTEAMOS SE REGULE EL SISTEMA?

Previamente señalamos dentro del sistema de jornadas atípicas, los factores que condicionan se presenten los accidentes.

Son factores condicionantes de riesgo:

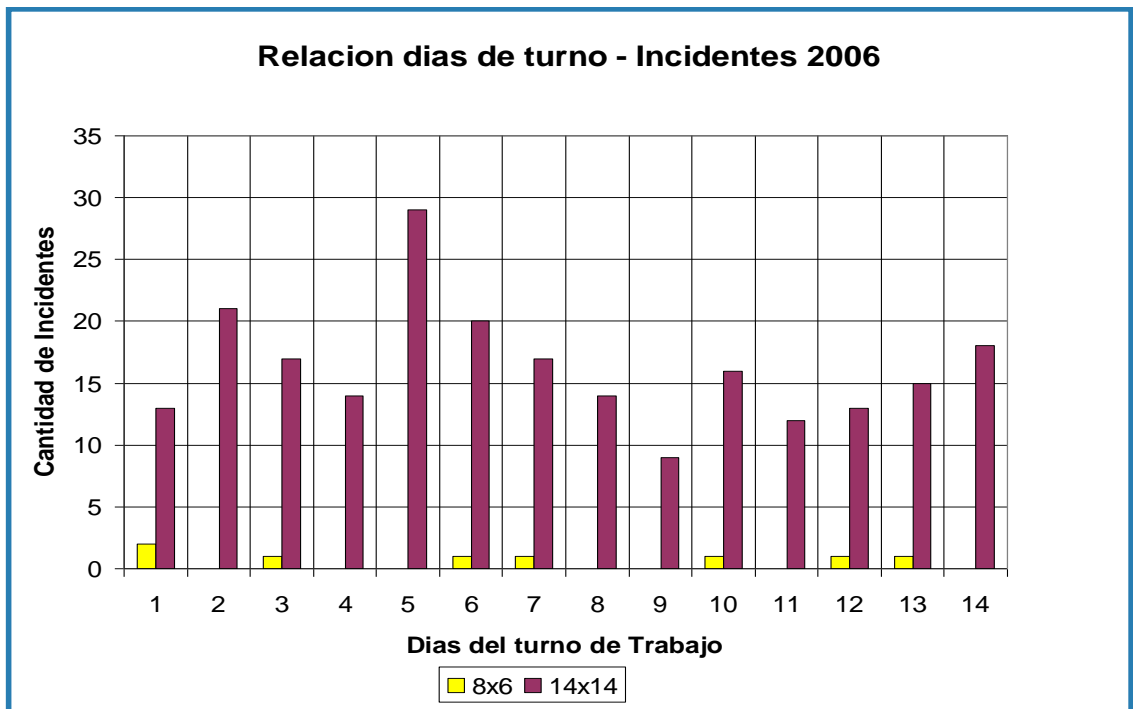
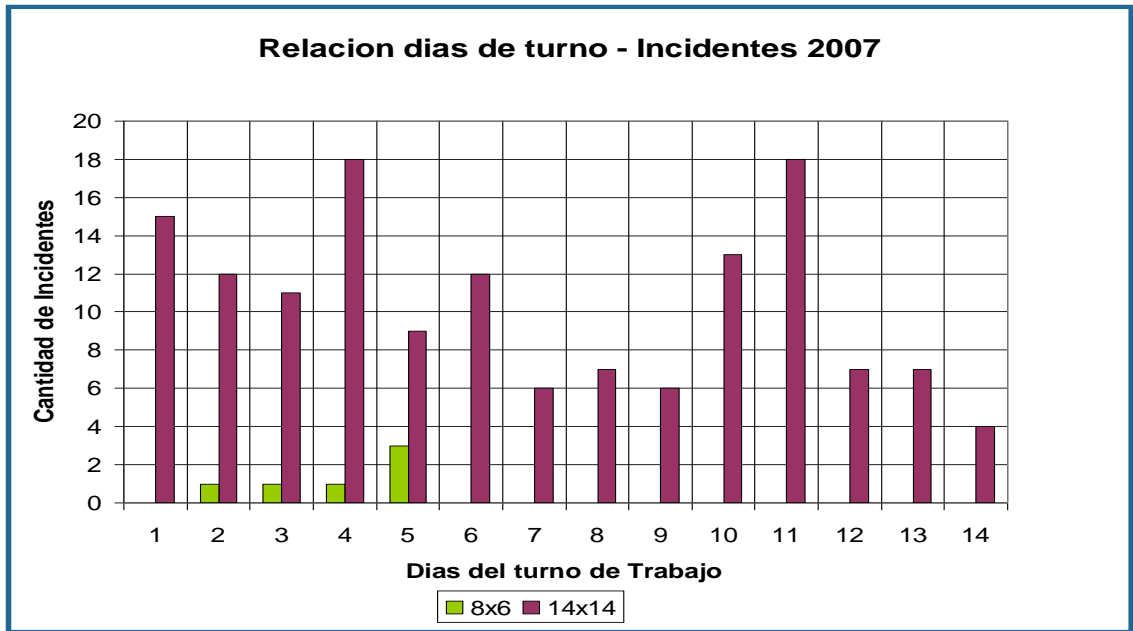
- Más de 8 días en faena – en labores mineras, sin intercalar días de descanso que mitiguen la fatiga acumulada o deudas de sueño
- Más de 4 noches sucesivas de turnos de noche, de 12 horas, y en altura acumulando deudas de sueño también.
- Menos de 12 horas libres entre dos turnos de noche, para descansar y asegurar 8 horas de sueño
- Hora de inicio de la jornada, antes de las 07.00 de la mañana por obligar al sujeto a levantarse antes de las 06.00.
- Menos de 2 noches libres, que son las requeridas para regularizar la arquitectura normal del sueño, después de 4 noches sucesivas de trabajo nocturnos
- Que los ciclos de turnos rotativos sean los mas cortos posibles;

- El número de turnos de noche sucesivos sean los menores posibles;
- Periódicamente se cuente con fines de semanas, de dos días completos libres;
- Evitar intervalos cortos que afecten el descanso entre dos turnos sucesivos;
- Mantener flexibilidad para evaluar cambios de horarios y duración de los turnos.



1.1.2 ALGUNOS TIPS DE DISEÑO DE LOS HORARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO, PARA PREVENIR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN LA ACTIVIDAD MINERA.

A continuación, como prueba de lo señalado podemos visualizar dos cuadros estadísticos de cómo se incrementan los accidentes cuando las Jornadas atípicas van más allá de los 8 días, y que inclusive siendo 8 días suceden y el otro cuadro presenta intervalos en la Jornada que hace mas viable la labor y disminuyen así también las probabilidades de accidentes.



Para que esto pueda funcionar adecuadamente, deben implementarse los campamentos mineros en donde los trabajadores puedan vivir con sus familias y disminuir también los riesgos psicosociales que se han analizado y que predisponen asimismo a que se produzcan los accidentes de trabajo, lo que no es invención, sino el dar cumplimiento a lo ya señalado en el Ley General de Minería.

Sobre el particular, podemos señalar lo que se ha escuchado de muchos trabajadores, que es el hecho de llevar a sus familias a un campamento minero y que ello no es lo más factible teniéndolo todo en las ciudades.

Pero resulta necesario también señalar que no sólo es el hecho de tenerlo todo en las ciudades, si no el hecho de que los trabajadores tengan la convivencia familiar que es necesaria, pues se da el caso también y ello, conversado con asistentes sociales de algunas empresas mineras, que los trabajadores, al tener buenos ingresos económicos, también optan por tener otra pareja y esto ya tiene connotaciones de tipo social-familiar, lo cual abre otra brecha por cubrir con el ya penoso tema de trabajar alejado de la familia y con los riesgos propios del trabajo.

Por otra parte, tenemos que señalar que algunas Empresas Mineras que no tienen sus campamentos en la localidad donde operan, brindan el servicio de transporte a sus trabajadores de la Unidad Minera a la ciudad, pero debemos señalar que éste debe ser un servicio de primera y sin costo alguno para los trabajadores obviamente.

Al margen de la probable modificación legislativa o simplemente la exigencia del cumplimiento de la ya establecida para el Sector Minero, podemos ver que técnicamente se tiene otras soluciones y ello se da en la selección del horario de trabajo más adecuado. La selección del horario más adecuado debe iniciarse con una decisión respecto de cuántas horas de trabajo de ese tipo se necesitan en realidad. Ha de examinarse también la cuestión de cuál es el horario que mejor se adapta a la situación laboral, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y las características demográficas de la fuerza de trabajo (Lugar de donde provienen los trabajadores).

Los índices de accidentes de trabajo se ven incrementados cuando mas días de 12 horas se trabaja. En una Empresa Minera ubicada en Cajamarca, se tiene que los accidentes de trabajo son menos que en otras unidades mineras, pues allí se manejan jornadas de 12 horas pero con turnos que cambian cada 4 días, o sea que la jornada es de 4X4 y ello mantiene mas activo al recurso humano en cuanto a la labor operacional que realiza.

Además de ello, la mayoría de trabajadores tienen su familia en la ciudad de Cajamarca y los que no son de la zona procuran permanecer en sus días libres en sus lugares de origen como Trujillo, Chiclayo y algunos pocos en Lima, disminuyendo con ello los factores psicosociales estresantes que todo ser humano puede tener y

que se incrementan con la labor que realiza sumando a ello también la falta de vida en familia.

Según lo que se pudo analizar en esta Minera, los trabajadores de la Principal tienen mejores condiciones de vida que los que provienen de contrata, pues estos tienen menos paga y menos comodidades, lo que también influye en ellos como factor psicosocial (motivo de otra investigación).

1.2 PROPUESTA LEGISLATIVA

Considerando que nuestra Constitución Política, Organizaciones Internacionales como la OIT y nuestra normativa nacional amparan de manera inequívoca los derechos laborales y el derecho a la salud de las personas, lo cual se ha visto plasmado de manera indudable en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo D. S. 009-2005-TR y su modificatoria el D. S. 007-2007-TR que regulan de manera clara en sus principios que los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social; que dichas condiciones deberán propender a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable, que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador (Principio de Protección); que el Empleador garantizará en el centro de trabajo, que se establezcan los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores (Principio de Prevención).

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado, quienes a través del dialogo social velaran por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Considerando asimismo, que de la propia Constitución Política se señala la posibilidad de generarse Jornadas Laborales atípicas, pues se tiene del artículo 25° que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Se tiene por entendido que en las actividades mineras se realizan las jornadas laborales atípicas en diferentes modalidades, procurando mantener el promedio de 48 horas semanales que exige la Constitución. Lo propio se señala en el D. S. 007-2002-TR que

es el Texto Único Ordenado del D. Leg. No. 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por la Ley 27671, que en su Artículo 4, señala que en los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1 (48 horas semanales como máximo).

De la revisión de las normas: Ley General de Minería, Convenios OIT emitidos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Normas Internacionales que versan sobre Riesgos Laborales, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento de Seguridad e Higiene Minera, Jurisprudencia en Derecho Laboral, entre otros; se tiene que los trabajadores mineros están expuestos a diversos riesgos propios de su actividad, por considerarse ésta de Alto Riesgo y consecuentemente, se tiene que los factores de riesgo en la actividad minera (no todos), pueden generar enfermedades ocupacionales a lo largo de la permanencia del trabajador en dicha actividad (se tiene claro que las enfermedades ocupacionales son de larga data – se presentan a lo largo del tiempo), y asimismo producirse súbitamente los conocidos accidentes de trabajo.

Es importante señalar asimismo el derecho a la integridad física, a la salud y a la vida que tiene toda persona, estatuido ello en nuestra Constitución Política, derechos que le son inherentes al trabajador como ser humano. Podemos señalar asimismo entonces que en la actividad que realizan ellos, su trabajo como mineros, al no establecerse los controles necesarios de los factores de riesgo ocupacional, se estaría atentando contra los derechos que la propia Carta Magna prescribe y por tanto, las mismas leyes nacionales disponen cuáles son las obligaciones que deberán cumplirse para que a su vez estos mandatos Constitucionales se cumplan tal cual.

A colación, cuando se incumplen obligaciones en una relación, cualquier que fuera ésta, se generan problemas, los mismos que dependiendo su magnitud conllevan a los conocidos procesos judiciales por responsabilidad contractual o extracontractual y, en el caso de los problemas derivados de la actividad minera, se tiene conocimiento precisamente que en el Poder Judicial se ventilan procesos de indemnización planteados por trabajadores y extrabajadores mineros que peticionan se les pague una suma de dinero por los daños a su salud y/o integridad física y que han derivado precisamente de la actividad minera que realizaron; lo que se deberá probar en un debido proceso con las ya penosas y tediosas inclemencias de la conocida “carga procesal”, ocasionado con ello, subjetivamente, otro perjuicio más al trabajador.

Ahora bien, es importante señalar que en todas las actividades laborales, particularmente aquellas que son consideradas de Alto Riesgo como la Minería, se tiene que diseñar, elaborar, implementar y mantener Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y para el caso concreto lo pertinente del Reglamento de Seguridad e Higiene Minera); lo cual nos lleva a señalar que el Sistema de Gestión contiene la información adecuada sobre la que se cimentará la actividad minera en este caso, en cuanto a riesgos de trabajo se refiere, siendo parte de éste los controles administrativos que tienen inserto la jornada laboral que deben cumplir los trabajadores, con turnos rotativos y el descanso físico respectivo.

Las jornadas laborales en la actividad minera, conocidas como jornadas laborales atípicas, las mismas que se llevan a cabo en turnos rotativos de 12 horas diarias de trabajo en periodos que sumandos debieran promediar las 48 horas semanales; pero, es conocido asimismo que los periodos de las jornadas laborales en los Centros Mineros no son estandarizados para todos y se conoce asimismo que existen periodos de 4 días de trabajo por 3 de descanso, 7 días de trabajo por 5 días de descanso, 8 días de trabajo por 6 días de descanso, 10 días de trabajo por 10 días de descanso, 14 días de trabajo por 7 días de descanso, 21 días de trabajo por 7 días de descanso, 25 días de trabajo por 10 días de descanso y hasta 30 días de trabajo por 5 días de descanso, entre los más conocidos.

Lo que se ha señalado, es una situación que es variada y podemos apreciar que no hay uniformidad en el establecimiento de la jornada, pudiendo algunos trabajadores que se encuentran en una jornada más extenuante, tener más probabilidad de tener un accidente de trabajo y/o a la larga, por mayor tiempo de exposición, una enfermedad ocupacional.

Esta situación estaría generando una discriminación subjetiva a trabajadores que tienen la misma condición que otros en esta actividad minera y por tanto generando mayores riesgos de los ya existentes por su propia labor; lo que da lugar a un vacío legal que revierte importancia para el trabajador minero.

Por todo lo expuesto es importante la regulación de dicho vacío legal, para que se minimice la posibilidad de que se sigan produciendo más accidentes de trabajo en el sector minero y asimismo la probabilidad de adquirir una enfermedad ocupacional con el tiempo.

1.2.1 EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Al aprobarse la presente propuesta legislativa y constituirse ella en un proyecto de Ley, se subsanará un vacío legal existente respecto a la falta de igualdad y uniformidad en las jornadas laborales atípicas que se llevan a cabo en la Actividad Minera y que no lo señala la Constitución Política, ni en la Norma del Sector y menos la misma Ley de la Jornada de Trabajo plasmada en el D. S. 007-2002-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, con su Reglamento el D. S. N° 008-2002-TR, normas que posibilitan los procedimientos para modificar las jornadas, horarios y turnos de trabajo.

La presente propuesta Legislativa regula una situación omitida para con la aplicación de jornadas laborales atípicas de manera estandarizada para un sector tan importante como lo es la Minería en el Perú.

En conclusión, la aprobación de la presente propuesta y consiguiente proyecto de Ley, no conlleva a derogatoria de norma alguna. Por el contrario esta Ley concuerda de sobre manera con las Leyes vigentes sobre la materia, complementando un vacío en las mismas en armonía con lo preceptuado por nuestra Constitución Política.

1.2.2 ANALISIS COSTO BENEFICIO.

La presente propuesta legislativa, no irroga gasto ni presupuesto adicional alguno al Estado, muy por el contrario, se disminuirá las probabilidades de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que conllevarían a las indemnizaciones y los procesos judiciales señalados que revierten costo en el presupuesto del Poder Judicial; disminuirían las cargas procesales, y asimismo, de ser el caso, generarse multas por incumplimientos por parte de las Empresas Mineras a los cambios de jornada estandarizada que debieran ejecutar.

1.3 PROYECTO DE LEY QUE REGULA Y GENERA CONDICIONES DE IGUALDAD EN LA JORNADA LABORAL ATÍPICA EN LA ACTIVIDAD MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, el trabajo es un derecho debidamente reconocido por la Constitución, el mismo que es base del bienestar social y del desarrollo de la persona, siendo por tanto un deber del

Estado el de velar por su adecuada regulación y el cumplimiento de las normas dictadas para tal fin

Que, en tal sentido el Estado Peruano en el marco de los Convenios Internacionales de carácter laboral que ha suscrito, ha expedido diversas normas que regulan las condiciones que deben de primar en la relación laboral, esto con el objeto de proteger al trabajador de abusos o excesos que por su posición privilegiada pudiera ser utilizada inadecuadamente por parte del empleador.

Que la Constitución Política, como mandato Supremo del Estado, señala que toda persona tiene derecho a vida, a la integridad física y psíquica y a su libre desarrollo y bienestar; y asimismo, el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado y por ende los trabajadores están protegidos.

Que, la Seguridad y Salud en el Trabajo es uno de los aspectos básicos para generar la prevención, promoción y protección de la salud física y mental de los trabajadores, lo que conlleva a señalar asimismo que en toda actividad laboral se encuentran insertos diversos factores de riesgo ocupacional que podrían generar accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales.

Considerando que la actividad minera es de Alto Riesgo y asimismo, teniendo en cuenta que por la ubicación geográfica de las diversas unidades mineras, en ellas se laboran jornadas atípicas, las mismas que generan mayor exposición de los trabajadores a los factores de riesgo.

Considerando que las jornadas laborales atípicas en la actividad minera no se han estandarizado y normado en forma equitativa para todas la Empresas Mineras y siendo necesario la regulación del vacío legal existente, con el objetivo de que por igualdad de condiciones de los trabajadores mineros y por ser la actividad minera quienes tienen diversas modalidades de jornadas laborales atípicas;

Por Tanto; sométase a evaluación la siguiente propuesta legislativa:

TITULO ÚNICO

PROYECTO DE LEY QUE REGULA Y GENERA CONDICIONES DE IGUALDAD EN LA JORNADA LABORAL ATÍPICA EN LA ACTIVIDAD MINERA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito de aplicación de la ley**

La presente ley es aplicable a todos las Empresas Mineras sin ninguna distinción, que desarrollan exploración, explotación, distribución y/o comercialización de minerales en todo el territorio nacional, cualquiera que sea el nivel en que se encuentren, Gran Minería, Mediana Minería y Minería Artesanal.

***Comentario:** La Jornada Laboral Atípica en Minería, debe aplicarse a toda la actividad minera de manera general, pues la actividad minera es una sola y los factores de riesgo son los mismos, según lo tenemos señalado a lo largo de la tesis respectiva)*

Artículo 2. **Prevención y Protección**

Las Empresas Mineras deberán maximizar los principios de prevención y protección de sus trabajadores frente a los factores de riesgo laboral, ya sean físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales, frente a los que se encuentran expuestos, reestructurando sus controles administrativos.

***Comentario:** Los principios que rigen toda actividad laboral y particularmente la actividad minera, están íntimamente relacionados a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y consecuentemente la protección del factor humano es primordial; por tanto, deben cautelarse estos principios en torno a los cambios administrativos que requieran darse para el cumplimiento cabal de la norma en cuanto a jornada laboral se trata.*

CAPITULO II

JORNADA LABORAL MINERA

Artículo 3. **Obligación del empleador**

Los Empleadores que administran personal dentro de las operaciones mineras en donde se haya establecido jornadas laborales atípicas, deberán establecer que el sistema de trabajo en éstas, no exponga por tiempos prolongados a los trabajadores más del promedio de 48 horas semanales que señala la Constitución y normas específicas.

Comentario: Para establecer la jornada laboral atípica minera, el empleador deberá tener en consideración los periodos laborados por el trabajador y que los mismos no deberán exceder de las 48 horas en promedio semanal que señala la Constitución, pudiendo considerar lo señalado asimismo por el Tribunal Constitucional en sus Sentencias vinculantes referidas a las jornadas laborales atípicas.

Artículo 4. Principio rector de la Jornada Laboral Minera

Establecer como Jornada Laboral Atípica Minera, la jornada de 12 horas diarias en todas las Actividades de Operaciones Mineras, la misma que deberá darse en sistemas rotativos de 8 días trabajados por 6 días de descanso.

Comentario: Se sugiere que la jornada laboral atípica minera, debe tener como principio la igualdad de ésta en todas las actividades mineras y que no podrá ser diferente en cuanto a los días trabajados y los de descanso físico..

Artículo 5. Horario de trabajo en la Jornada Laboral Minera

Se dispondrá que el horario diurno deba iniciarse a las 07.30 hrs. hasta las 19.30 hrs., incluido una hora de refrigerio para la ingesta de alimentos en los comedores establecidos para este fin.

Durante el horario nocturno, el mismo que deberá iniciarse a las 19.30 hrs. hasta las 07.30 hrs., se paralizarán las operaciones en dos tramos: de 02.00 hrs. a 02.30 hrs., y de 04.00 hrs. a 04.30 hrs. con la finalidad de que los trabajadores de operaciones procedan a descansar en ese lapso y reinicien sus actividades luego de haber mitigado la fatiga propia de la labor y despejado el sueño producido en esas horas.

Comentario: Se señala el horario de trabajo y los tiempos específicos que deben de tenerse en consideración para que se implemente adecuadamente la jornada laboral atípica minera; pues, también debe señalarse los tiempos de descanso obligatorio durante el horario nocturno para mitigar la fatiga que se genera por realizar trabajos en esas horas de sueño habitual del ser humano.

Artículo 6. Casos Excepcionales

El personal que labora en las actividades administrativas dentro de las operaciones mineras, deberá sujetarse en principio a esta misma jornada, procurando mantener siempre los mismos estándares en toda la actividad minera, pudiendo tener la variación de 4 días de trabajo por 3 días de descanso.

Comentario: *En algunas empresas mineras, suelen tener los trabajadores administrativos que están en el campamento minero,, una jornada laboral distinta a la del los trabajadores de operaciones y ello puede permanecer de la misma manera, siempre y cuando no altere el principio de la jornada laboral atípica minera.*

Artículo 7. Empresas Contratistas

Para las Empresas Contratistas que laboran en actividades mineras, deberán sujetarse a los horarios establecidos dentro de la principal y asumir las responsabilidades que le correspondan acorde con la tercerización y/o intermediación según corresponda.

Comentario: *La jornada laboral atípica minera, debe ser para cumplirse por todos quienes realizan actividades en los campamentos mineros; es decir, que esta norma también deberá ser cumplida por el personal de las empresas contratistas y ello inspirado en el principio de igual para todo trabajador de la actividad minera en general.*

CAPITULO III

NEGOCIACIÓN, COMPENSACIONES, MODIFICACIONES Y EXCEPCIONES

Artículo 8. Negociación de la Jornada

Las Empresas Mineras quedan posibilitadas de poder negociar la Jornada Laboral Minera con sus Sindicatos de Trabajadores, pero deberá considerarse como máximo lo señalado en el Artículo 4 de esta Ley y asimismo, toda negociación deberá regirse en proporción a lo prescrito, no pudiendo establecerse jornadas por encima de ello.

Comentario: *Esto se refiere a que se puede optar por la negociación como un mecanismo de establecimiento de la jornada laboral minera, pero deberá tenerse en cuenta lo establecido como base en el artículo 4° del presente proyecto.*

Artículo 9. Compensaciones en Horario Nocturno

Las compensaciones serán las que se establezcan vía convenio colectivo o por unilateralidad del empleador, debiendo reconocer que ya no se cubrirán horas extras, deberá darse una compensación adicional en efectivo por ciclo cumplido.

Comentario: *Considerando que el horario nocturno trae consigo el riesgo implícito de la fatiga por sueño y teniendo en cuenta que ya se no pagan horas extras adicionales como en una jornada ordinaria de 8 horas, se debe establecer una compensación adicional que cubra el riesgo y las horas adicionales trabajadas en horario nocturno.*

Artículo 10. Modificaciones

De considerar necesario que deben hacerse modificaciones en los horarios de ingreso y salida, éstos podrán sólo variar conforme a lo señalado en el Artículo 8 y siempre procurando mantener lo más favorable al trabajador.

***Comentario:** Se tiene como base el horario establecido en el artículo 5 y puede variar el mismo sólo conforme a lo ya señalado en el artículo 8, considerando que toda variación no podrá afectar al trabajador de ninguna manera en cuanto a que debe respetarse un mínimo y un máximo de actividad laboral y descanso físico.*

Artículo 11. Excepciones

Los Centros Mineros que se encuentran próximos a una ciudad a no más de una hora de recorrido, o aquellos que tienen Campamentos Mineros con todas las condiciones de salud, educación y bienestar para la familia de los trabajadores; podrán excepcionalmente tener jornadas ordinarias de 8 horas diarias con turnos rotativos que no alteren los ciclos normales de la actividad que desarrollan y para ello, las Empresas Mineras comunicarán a la autoridad de trabajo la variación pertinente de ser el caso.

***Comentario:** Considerando que existen centros mineros en los cuales se tienen establecidos adecuadamente y conforme señala la Ley General de Minería, campamentos con todas las comodidades de hospitales, colegios, supermercados, etc.; o cabe la posibilidad de que los centros mineros están próximos a una ciudad a no más de una hora de recorrido vehicular; podrán establecerse jornadas ordinarias de 8 horas con todos los beneficios que corresponden sin alterar los ciclos normales de la actividad.*

Artículo 12. Transporte del personal a los centros mineros

Las Empresas Mineras, en donde se laboran jornadas atípicas, están obligadas a brindar transporte al personal propio y de terceros sin distinción alguna, desde el lugar de trabajo a la ciudad de origen y viceversa, sin que ello represente costo para el trabajador y con todas las condiciones de calidad y seguridad necesarias para este fin.

***Comentario:** El transporte del personal es obligatorio desde su lugar de origen hacia el centro de trabajo y viceversa al inicio de su jornada y al término de la misma; es decir, que los trabajadores son llevados de la ciudad de origen hacia el centro minero en transporte que brinda la Empresa y/o subcontrata, al inicio de la jornada laboral atípica de 8 días y al finalizar la misma, deberá transportar a los trabajadores a la ciudad de donde provienen.*

Artículo 13. Excepción al transporte y bonificación

Cuando no se brinde transporte al personal por parte de la Empresa Minera, se deberá abonar una bonificación mensual por el costo de transporte que representa el traslado del trabajador hacia su centro minero y viceversa. Considérese como una excepción temporal mientras la Empresa Minera cumpla con brindar el servicio de transporte conforme lo señala el artículo precedente.

***Comentario:** Mientras el Empleador se adecua a los cambios que originen el cumplimiento de la Jornada Laboral Atípica minera, no podrá perjudicarse al trabajador en su traslado al centro minero y el retorno a su ciudad de origen; por lo que, deberá bonificarse con el costo que este traslado revierte y ello sólo deberá ser como una excepción temporal mientras se cumpla con la obligación principal que señala el artículo 12°.*

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primero. Considérese en los procedimientos e implantación de la jornada laboral atípica, lo pertinente que señala la Ley de Jornada de Trabajo y su Reglamento con sujeción a los principios de prevención y protección al trabajador como fin superior.

Segundo. Para las Empresas Mineras que tenían jornadas laborales atípicas distintas a la establecida en esta norma, se les otorga un plazo perentorio de 30 días para que puedan reestructurar sus cuadros administrativos y cumplir con el mandato imperativo de esta Ley.

Tercero. El Ministerio de Trabajo deberá supervisar esta disposición luego de vencido el plazo otorgado y podrá delegarse esta facultad al Ministerio del Sector a través de sus Órganos de control y supervisión.

Cuarto. Deróguense las normas que se opongan a lo señalado en la presente disposición legislativa.

Quinto. El Reglamento de esta norma deberá emitirse en un plazo no mayor a 30 días y entrará en vigencia al día siguiente de ser publicado el mismo en el Diario Oficial "El Peruano".

CONCLUSIONES

PRIMERO.- Los Riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores mineros, son Físicos, Químicos, Biológicos, Disergonómicos, Psicosociales y Locativos.

SEGUNDO.- Las condiciones de trabajo en una jornada laboral atípica, predisponen a que se presenten enfermedades ocupacionales y/o accidentes de trabajo; lo que es minimizado en las jornadas laborales ordinarias.

TERCERO.- Tenemos normas laborales que tienden a ordenar las jornadas de trabajo, pero no existe un orden específico para las jornadas laborales atípicas y su aplicación adecuada en la actividad minera en particular.

CUARTO.- El Tribunal Constitucional ha emitido sendas sentencias más que importantes en el tema de las Jornadas Laborales atípicas, las cuáles no se cumplen conforme al espíritu propio de las resoluciones y en la actividad minera se están dando jornadas que van más allá del precedente vinculante de las sentencias emitidas.

QUINTO.- Las jornadas extenuantes producen fatiga. La fatiga que puede ser física o mental, disminuye la capacidad de reacción en la operación y/o manipulación de equipos en la actividad minera y en consecuencia se producen accidentes de trabajo.

No está probado que esa misma influencia tenga sobre las enfermedades ocupacionales en tanto no se tienen estadísticas sobre el particular

RECOMENDACIONES

Luego de haber revisado adecuadamente la Doctrina pertinente para esta investigación, y tener las conclusiones respectivas, me permito señalar como recomendaciones, las siguientes:

PRIMERO.- Evaluar los riesgos frente a los que se encuentran expuestos los trabajadores, procurando que se cumpla con la prevención adecuada en cuanto refiere a evitar enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

SEGUNDO.- Propender a que desaparezcan las jornadas laborales atípicas y/o en su defecto, ordenar adecuadamente los sistemas laborales en la actividad minera, para que las jornadas atípicas, no sean extenuantes y generadoras de problemas a los trabajadores de este sector.

TERCERO.- Establecer una jornada laboral estandarizada para las actividades mineras, minimizando los problemas que derivan de prolongadas jornadas sin controles administrativos adecuados y que producen accidentes de trabajo y a la larga, enfermedades ocupacionales.

CUARTO.- Establecer medios de control por los cuales no se siga afectando a la salud y seguridad de los trabajadores mineros por incumplimientos de disposiciones emitidas y que prueban los daños que se ocasionan si no se cumplen con los procedimientos mínimos y necesarios que se señalan.

QUINTA.- Para minimizar los accidentes de trabajo, se tiene que propender a minimizar el tiempo de exposición del trabajador minero frente a los factores de riesgo propios de su trabajo y particularmente evitando se produzcan accidentes de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO OLEA. Manuel; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Editorial Civitas Ediciones. 26ª Ed. – Madrid.
2. ARIAS GALICIA Fernando; Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño; Editorial Trillas, Sexta edición; 2006; México, D.F.
3. CABANELLAS “Derecho de los Riesgos de Trabajo” – Editorial Omeba – Buenos Aires Argentina.
4. CHIAVENATO Idalberto; Administración de recursos humanos; Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; 2007; México, D.F.
5. DANATRO Daniel; Ausentismo laboral de causa médica en una institución; Editorial Montevideo, primera edición; 1994.
6. DÍEZ MILLÁN Enrique; MILLÁN BARTOLOMÉ José - La Jornada Laboral, Problemática Legal y Práctica - Fundación Confe-Metal Editorial – España
7. GESTOL C. Cereijo; Ausentismo laboral; Editorial Interamericana, Primera Edición; México 1995.
8. GOMEZ VALDEZ, Francisco DERECHO DEL TRABAJO: Relaciones Individuales de Trabajo; 1ra. Edición; Lima Peru, 1996.
9. HELLRIEGEL Don; Administración: Un enfoque basado en Competencias; Editorial Thomson, Edición 10; 2005
10. LADOU, Joseph Medicina Laboral y Ambiental; segunda edición traducida al español. Editorial el Manual Moderno, México D.F. 1999.
11. LETTIERI, Antonio. “La Revolución en el Tiempo de Trabajo” – Revista de Derecho Social N° 7, Editorial Bomarzo – Albacete 1999.
12. MOLINA N. Cristóbal y otros, Manual de Derecho del Trabajo - Editorial Comares. Sexta Edición 10/2008 Editorial Lex Nova – Madrid 2008.
13. MONEREO P. Luis y otros “Tratado Práctico a la Legislación Reguladora de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales” – Universidad de Granada – 2006
14. PEREZ B. Eugenio. El derecho del trabajo 5ª Ed. – Madrid 1960.
15. RAMIREZ, Luis Enrique “Riesgos del Trabajo” – Manual Práctico. 4ª Ed. Editorial Montevideo – Buenos Aires Argentina – 2007
16. RENDON V. Jorge “Derecho a la Seguridad Social” Editorial Tarpay – Lima 1992.
17. RENDON V. Jorge y otros “Flexibilidad o Derechos Sociales” – Trabajo y Seguridad Social – Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Edial Lima 2001.
18. ROGER R. Rosa y COLLIGAN Michael J. El trabajo por turnos en lenguaje sencillo. Traducido al español Julio 1997. NIOSH.

19. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral – Tribunal Constitucional del Perú – Centro de Estudios Constitucionales – Lima – 2006
20. Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo – OIT - Ginebra 2007
21. Revista Filosofía del Control de Riesgos – Consejo Interamericano de Seguridad – EEUU. 1994
22. Tesis de Maestría en Salud Ocupacional “Costos por accidentes de trabajo en la minería peruana (1994 -1998), de Tomás M. Acero Rosales. Año 2004.
23. Artículo OIT: “El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones”; 26 de Mayo 2003

ANEXOS

INDICE

	Pág.
Dedicatorias	1
Proyecto de Investigación	2
Sumario	11
Introducción	12
Titulo Primero: La jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo	17
Capítulo I. La jornada laboral.	17
1.1 Generalidades.	17
1.2 La jornada laboral y algunos aspectos sociales.	18
1.3 Orígenes de la jornada de trabajo.	19
1.4 Formas de establecer la jornada de trabajo.	20
1.5 Las fuentes profesionales y su articulación con la jornada de trabajo.	21
1.6 La jornada ordinaria y la jornada convencional.	22
1.7 Jornada máxima y jornada mínima.	22
1.8 Jornada continua y discontinua.	23
1.9 La jornada por turnos – jornadas típicas.	24
1.10 La jornada laboral atípica.	25
Capítulo II. Seguridad y salud en el trabajo.	26
2.1 Generalidades.	26
2.2 Salud en el trabajo.	27
2.3 Seguridad en el trabajo.	33
2.4 Prevención y protección en el eje factor de riesgo, accidentes de trabajo, daño y consecuencias.	34
2.5 La gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	35
2.6 Algunas definiciones de nuestro reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	38
2.7 La organización de la salud y la seguridad.	45
2.8 El derecho laboral en la seguridad y salud en el trabajo.	46
Titulo Segundo: Influencia de las jornadas atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera	49
Capitulo I. El tratamiento de la limitación de la jornada laboral en el tiempo	49
1.1 Antecedentes.	49
1.2 Argumentos sobre la limitación de la jornada laboral.	51
Capítulo II.- Análisis de la influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	53
2.1 Las causas de los accidentes de trabajo.	53
2.2 Las causas de las enfermedades relacionadas con el trabajo.	57
Capítulo III.- La fatiga como factor psicosocial y las jornadas de trabajo.	60
3.1 Las horas de trabajo y la fatiga.	60

3.2 <i>La fatiga, los incidentes y los accidentes.</i>	61
3.3 <i>Probabilidades de riesgo por frecuencia y exposición.</i>	63
3.4 <i>Relación causa efecto de un accidente.</i>	64
Capítulo IV. <i>La jornada laboral típica vs. la jornada laboral atípica.</i>	65
4.1. <i>La minería y la jornada laboral.</i>	65
4.2 <i>Las horas de trabajo.</i>	67
4.3 <i>Efectos combinados de los factores relacionados con el lugar y las horas de Trabajo</i>	68
4.4 <i>Análisis de la duración de los turnos y la jornada laboral.</i>	69
Capítulo V.- <i>Costo de los accidentes.</i>	70
5.1 <i>Análisis de costos según la OIT.</i>	70
5.2 <i>El ausentismo.</i>	72
5.3 <i>Indicadores de ausentismo laboral.</i>	74
5.4 <i>La productividad y la competitividad relacionada con el ausentismo en el trabajo.</i>	75
Titulo Tercero: <i>Legislación extranjera de seguridad y salud en el trabajo y la Organización Internacional del Trabajo</i>	77
Capítulo único.	
1.1. <i>La seguridad y salud en el trabajo en la unión europea.-</i>	77
1.1.1 <i>Generalidades</i>	77
1.1.2 <i>La normativa de seguridad y salud en el trabajo en la Unión Europea.</i>	79
1.1.3 <i>Panorama general de las directivas de seguridad y salud en el trabajo.</i>	81
1.1.4 <i>Las acciones de inspección, promoción y apoyo de la seguridad y salud en el trabajo.</i>	83
1.1.5 <i>Perspectivas y consecuencias de la acción de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo.</i>	86
1.2 <i>La ley de prevención de riesgos laborales de España.</i>	88
1.2.1 <i>Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud en el trabajo.</i>	89
1.2.2 <i>Derecho de protección frente a los riesgos laborales.</i>	90
1.3 <i>La ley de seguridad y salud ocupacional en los EEUU - OSHA.</i>	92
1.3.1 <i>Occupational Safety and Health Act de 1970.</i>	92
1.3.2 <i>Negarse a trabajar por condiciones peligrosas.</i>	95
1.3.3 <i>Responsabilidades del empleador y del trabajador.</i>	96
1.3.4 <i>El instituto de salud y seguridad ocupacional.</i>	98
1.3.5 <i>NIOSH Y OSHA.</i>	99
1.4. <i>La seguridad y salud en el trabajo en México.</i>	100
1.4.1 <i>Los riesgos psicosociales.</i>	101
1.4.2 <i>Normativa de seguridad y salud en el trabajo en México.</i>	104
1.5 <i>La OIT, la jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo.</i>	105
1.5.1 <i>Convenio 1 – Las horas de trabajo.-</i>	106
1.5.2 <i>Convenio 155 – seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo 1981.</i>	107

1.5.3 Convenio 187 – marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006.	109
1.5.4 La OIT y la jornada laboral atípica	109
Titulo Cuarto: Las normas nacionales frente a la seguridad y salud en el trabajo	116
Capitulo Único.	
1.1 Generalidades - La flexibilización normativa.	116
1.2 La ley general de minería.	117
1.3. Ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	118
1.4 Regulación de las actividades de riesgo.	120
1.5. Jurisprudencia constitucional respecto a las jornadas laborales atípicas y su regulación en la seguridad y salud en el trabajo	126
Titulo Quinto: Propuesta – Bases para la regulación o reforma del sistema	129
Capítulo único.	
1.1 Tentativas regulatorias.	129
1.1.1 ¿Cómo planteamos se regule el sistema?.	132
1.1.2 Algunos tips de diseño de los horarios y jornadas de trabajo.	133
1.2 Propuesta legislativa.	136
1.2.1 Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional.	139
1.2.2 Análisis costo – beneficio.	139
1.3 Proyecto de ley que regula y genera condiciones de igualdad en la jornada laboral atípica en el la actividad minera.	139
Conclusiones	146
Recomendaciones	147
Bibliografía	148
Anexos	150

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Sem1	Sem2	Sem3	Sem4	Sem5	Sem6	Sem7	Sem8	Sem9	Sem10	Sem11	Sem12
1 Elaboración del Proyecto												
2 Presentación para su aprobación												
3 Ejecución del Proyecto												
Redacción de Marco teórico luego de la revisión doctrinaria.												
Descripción, Correlación y Explicación de lo revisado.												
4 Recolección de datos doctrinarios												
5 Análisis												
6 Elaboración de conclusiones												
7 Elaboración del Informe												
8 Publicación												