

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Programa de Actualización y Cierre Académico



**Análisis de la legislación guatemalteca en materia laboral con relación a la salud y la seguridad ocupacional y sus efectos.
(Tesis de Licenciatura)**

Paco Bernabé Vera López.

Guatemala, Marzo de 2010.

**Análisis de la legislación guatemalteca en materia laboral con relación a la salud
y la seguridad ocupacional y sus efectos.**
(Tesis de Licenciatura)

Paco Bernabé Vera López.

Guatemala, Marzo de 2010.



Autoridades de la Universidad Panamericana

Rector:	Ing. M.A. Abel Antonio Girón Arévalo
Vicerrectora Académica y Secretaria General:	Licda. M.Sc. Alba de González
Vicerrector Administrativo:	Lic. Mynor Herrera
Directora de Registro y Control Académico:	Arq. Vicky Sicajol

Autoridades de La Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de La Justicia

Decano:	Lic. Carlos Enrique Samayoa Cifuentes
Coordinador de Cátedra:	Lic. Joaquín Rodrigo Flores
Coordinador de Exámenes privados y Coordinador Administrativo de Tesis:	Lic. Otto Rolando González Peña
Coordinador de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Asesora de Tesis	Licda. Carmela Chamalê García de Morales
Revisor Metodológico:	Dr. Julio César Díaz Argueta

Tribunal Examinador.

1ª. Fase:

Lic. Ángel Adilio Arriaza
Lic. Javier García
Licda. Cristina Cáceres
Licda. Jaquelin Paz

2ª. Fase:

Lic. Ángel Adilio Arriaza
Lic. Walter Enrique Menzel Illescas.
Lic. Edwin Herrera Fuentes.
Licda. Mayra Patricia Jauregui.

3ª. Fase:

Lic. Hector Andrés Corzantes Cabrera.
Licda. Dilma Corina Bustamante Tunchez.
Lic. Javier Aníbal García Constanza.
Licda. Mayra Patricia Jauregui.
Licda. María Eugenia Samayoa Quiñonez.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, treinta de septiembre dos mil nueve.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA EN MATERIA LABORAL EN RELACIÓN A LA SALUD Y LA SEGURIDAD OCUPACIONAL Y SUS EFECTOS**, presentado por **PACO BERNABÉ VERA LÓPEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado y Notario, reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Asesor al Licenciada **CARMELA CHAMALÉ GARCÍA**, para que realice la asesoría del punto de tesis aprobado.

Lic. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Lic. Carlos Enrique Samayoa
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas, Sociales y de la Justicia

LICENCIADA CARMELA CHAMALÉ, GARCIA
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala , 19 de octubre de 2009

Doctor

Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Coordinador de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Universidad Panamericana

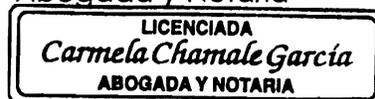
Respetable Doctor

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de rendir el dictamen correspondiente relacionado con el trabajo de tutoría de tesis de PACO BERNABÉ VERA LÓPEZ, titulado ANALISIS DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA EN SEGURIDAD OCUPACIONAL EN MATERIAL LABORAL Y SUS EFECTOS, para el efecto le informo lo siguiente:

Que en el desarrollo de la tutoría se hicieron correcciones de forma y se modificó el título y habiendo cumplido con todos los requisitos exigidos para un trabajo de esta naturaleza, procedo a emitir el DICTAMEN FAVORABLE DE TESIS.

Sin otro particular me suscribo de usted deferentemente,


Licda. Carmela Chamalé García
Abogada y Notaria





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, veintiuno de octubre de dos mil nueve.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA EN SEGURIDAD OCUPACIONAL EN MATERIA LABORAL Y SUS EFECTOS**, presentado por **PACO BERNABÉ VERA LÓPEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado y Notario, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado, se designa como revisor metodológico al Doctor **JULIO CESAR DÍAZ ARGUETA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

Lic. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Patty Donis
c.c. Archivo

Guatemala 1 de marzo de 2010

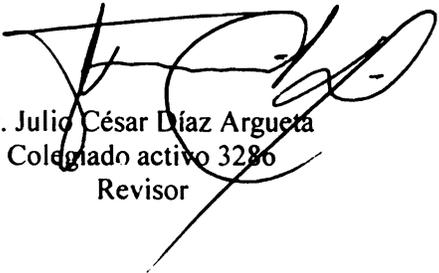
Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas Sociales y de la Justicia
Universidad Panamericana

Estimado Dr. Álvarez:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de informarle que he finalizado la revisión metodológica asignada del trabajo de tesis titulado: **Análisis de la legislación guatemalteca en materia laboral con relación a la salud y la seguridad ocupacional y sus efectos**, elaborado por el estudiante **Paco Bernabé Vera López**, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como a los títulos de Abogado y Notario.

El sustentante incorporó los cambios metodológicos, de forma y contenido sugeridos, con lo cual enriqueció su trabajo, en virtud de lo cual emito dictamen favorable para los efectos consiguientes, al considerar que llena los requisitos establecidos.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted, cordialmente.



Dr. Julio César Díaz Argueta
Colegiado activo 3286
Revisor



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, tres de marzo de dos mil diez.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA EN MATERIA LABORAL CON RELACIÓN A LA SALUD Y LA SEGURIDAD OCUPACIONAL Y SUS EFECTOS**, presentado por **PACO BERNABÉ VERA LÓPEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado y Notario, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado y la revisión correspondiente. En consecuencia previo al pago de los aranceles correspondientes, **SE ORDENA SU IMPRESIÓN.**

Lic. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



Lic. Carlos Enrique Samayoa
Decano de la facultad de Ciencias
Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Patty Doms
c.c. Archivo

- Carretera a San Isidro, Aldea Acatán Zona 16 - PBX: 2390 1200
- www.universidadpanamericana.edu.gt

NOTA: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y del contenido del presente trabajo de Tesis.

Dedicatoria

A DIOS: Infinita fuente de bendiciones, sabiduría y misericordia.

A MIS PADRES: Francisco Vera Castillo (Q.E.P.D)
Aurora López Morales (Q.E.P.D)

A MIS HERMANOS: Aurora Rosa López de Mas.
Zoila Graciosa López de Ortiz.
Rubén Felipe López (Q.E.P.D)
José Augusto López.

A MIS HIJOS: Romelia Karina
Axel Francisco
Romeo Alexander
Melvin Alexis.

Que este triunfo sirva de inspiración, perseverancia y tenacidad, hacia las cosas buenas de la vida; que Dios nos brinde y coloque a nuestra disposición.

A MI ESPOSA: Maura E. Quevedo Solís de Vera.

Con mucho amor y agradecimiento a tanto esfuerzo y comprensión.

A MIS NIETAS Y NIETO: Merlyn Karina
Sthefanie Alexandra.
Sharon Alexia.
Rodrigo Alexander

Con el mismo amor de un padre hacia sus hijos.

A MI ASESORA: Por su gentil colaboración y acertada conducción en el presente trabajo.

A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA Y A LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA

Contenido

Resumen	1
Introducción	4
Capítulo 1	
Generalidades de la seguridad ocupacional	6
1.1 Seguridad en sentido general	7
1.2 Seguridad en sentido estricto	7
2. La seguridad ocupacional	8
3. Salud ocupacional	11
3.1 Concepto de salud ocupacional	13
4. La salud laboral en la legislación internacional	14
4.1 Los convenios de La Organización Internacional del Trabajo-OIT-	15
4.2 Convenios ratificados por Guatemala en materia de salud ocupacional	16
4.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que regulan la salud ocupacional	16
4.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que regulan la Seguridad ocupacional	20
4.4.1 Dentro de la protección contra riesgos específicos	23
4.4.1.1 Sustancias y agentes tóxicos	23
4.4.1.2 Maquinaria	23
4.4.1.3 Peso máximo	24
4.4.1.4 Medio ambientes	24
4.4.2 Dentro de la protección en determinada rama de actividad	25
4.4.2.1 Industria de la construcción	25
4.4.2.2 Comercio y oficinas	26

4.5	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que regulan la salud y seguridad ocupacional de los menores de edad	26
4.6	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que regulan la salud y la seguridad ocupacional de las mujeres	29
4.7	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que regulan la salud y la seguridad ocupacional de los trabajadores indígenas	30
5	La salud laboral en la legislación guatemalteca	33
5.1	Antecedentes de la seguridad social en Guatemala	33
5.2	Lo que establece la legislación en materia de salud laboral	35
5.2.1	Qué establece la legislación en esta materia	36
5.2.2	Dentro de nuestro ordenamiento jurídico interno podemos citar el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala	37
5.2.3	El Decreto 90-97 Código de Salud	39
5.2.4	De la ley de protección y mejoramiento del medio ambiente Decreto 68-86 del Congreso de la República	39
5.2.5	Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo	40
5.2.6	Reglamentos específicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	41
5.2.7	Acuerdos del Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	42
5.2.8	Otros reglamentos a considerar	43
Capítulo 2		
De los riesgos y otros factores que afectan la seguridad ocupacional		
2.1	Los riesgos en el trabajo	44
2.1.1	Antecedentes	44
2.1.2	Qué es el trabajo	46
2.1.3	Los riesgos profesionales	47
2.1.4	Los accidentes de trabajo	49
2.1.5	Las enfermedades profesionales	50
2.1.6	Factores que determinan una enfermedad profesional	51

2.1.6.1	La concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo	51
2.1.6.2	El tiempo de exposición	51
2.1.6.3	Las características personales de cada individuo	52
2.1.6.4	La relatividad de la salud	52
2.1.6.5	La presencia de varios agentes contaminantes al mismo tiempo	52
2.1.7	Otros riesgos para la salud de los trabajadores	53
2.1.8	Las condiciones del trabajo	54
2.1.9	Factores de riesgo	54
2.1.9.1	Las condiciones de seguridad	54
2.1.9.2	El medio ambiente físico de trabajo	55
2.1.9.3	Los contaminantes químicos y biológicos	55
2.1.9.4	La carga de trabajo	55
2.1.9.5	La organización del trabajo	56
2.2	Las condiciones de seguridad	57
2.2.1	Las herramientas	58
2.2.1.1	Herramientas manuales	58
2.2.1.2	Medidas preventivas	59
2.2.1.3	Herramientas a motor	59
2.2.1.4	Riesgos más importantes	59
2.3	Las máquinas y los equipos	60
2.3.1	Riesgos más importantes	60
2.3.2	Medidas preventivas	61
2.4	La electricidad	61
2.4.1	Tipo de contacto eléctrico	61
2.4.1.1	Contacto directo	62
2.4.1.1	Contacto indirecto	62
2.5	La manipulación y el transporte	63
2.5.1	Aparatos de elevación y transporte	63

2.5.1.1	Los riesgos en los aparatos de elevación y transporte	63
2.5.1.2	Medidas preventivas	64
2.6	Las carretillas	64
2.6.1	De los riesgos	64
2.6.2	De las medidas preventivas	64
2.7	Los espacios de trabajo	65
2.7.1	Los riesgos más importantes del espacio de trabajo	65
2.8	Los incendios	66
2.8.1	Los factores del fuego	66
2.9	Normas de prevención de incendios	67
2.9.1	Principales normas de prevención	67
2.10	Agente extintor respecto a la clase de fuego	68
2.10.1	Clase de agente extintor respecto a la clase de fuego	68
2.11	Los contaminantes del aire	68
2.11.1	El polvo	70
2.11.2	Las neblinas	70
2.11.3	Los humos	70
2.11.4	Los gases	71
2.11.5	Los vapores	72
2.12	Los contaminantes químicos y biológicos	72
2.12.1	Los contaminantes químicos	72
2.12.2	Vías de entrada de los contaminantes químicos	73
2.12.3	Efectos de los productos tóxicos sobre el cuerpo humano	74
2.12.4	Medidas preventivas	74
2.12.5	Los contaminantes biológicos	75
2.13	El ruido	75
2.13.1	Efectos del ruido sobre la salud	76
2.13.2	Medidas preventivas contra el ruido	77
2.13.2.1	Eliminar las fuentes de ruido	77

2.13.2.2	Aislar la fuente de ruido	78
2.13.2.3	Protección personal	78
2.14	Las vibraciones	78
2.14.	Clase de vibraciones	78
2.14.2	Medidas preventivas contra vibraciones	79
2.15	Cómo puede afectar el ruido la salud del trabajador	79
2.15.1	Medidas preventiva	80
2.16	Las temperaturas extremas	80
2.16.1	Las condiciones termo higrométricas	81
2.16.2	La sensación de confort	82
2.16.3	Medidas preventivas para mejorar las condiciones termo higrométricas	82
2.17	Otros factores de riesgo	84
2.17.1	Maquinaria sin resguardo	84
2.17.2	La iluminación	86
2.17.2.1	La iluminación natural	86
2.17.2.2	Iluminación general e iluminación localizada	86
2.17.2.3	Requisitos de la iluminación	87
2.17.2.4	Efectos de una mala iluminación	87
Capítulo 3		
3.1	Qué es la seguridad e higiene en el trabajo	89
3.1.1	Definiciones	89
3.1.2	Aspectos importantes para mejor desarrollar actividades	93
3.1.3	La carga mental	94
3.2	Qué hacer como patrono o empleador	95
3.2.1	Cómo debe realizarse la actividad	95
3.2.2	Cuál es la obligación del empleador	95
3.3	Cuál es la responsabilidad y prestación de servicio del Estado	96
3.3.1	Adecuación de normas internas	96
3.3.2	De los servicios institucionales	97

3.4	Qué son los comités centrales de seguridad en un ambiente de trabajo	97
3.4.1	Quiénes deben formar el comité	98
3.4.2	De su integración	98
Capítulo 4		
4.1	Análisis y efectos jurídicos de nuestra legislación nacional en materia de seguridad y salud ocupacional	100
4.1.1	Análisis jurídico en materia de seguridad y salud ocupacional	100
	A nivel constitucional	100
	Del Código de Trabajo	102
	Del Código de Salud	104
	De la ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	105
	De la ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente	106
	De los Reglamentos	107
	De los Acuerdos	108
4.2	Efectos que produce en el ambiente laboral el incumplimiento de la Seguridad y salud ocupacional	110
	Conclusiones	113
	Recomendaciones	114
	Referencias	115

Resumen

En consideración a la importancia que tienen los aspectos tratados en el presente trabajo, como es; la salud y la seguridad en materia ocupacional o laboral, la estructura a la que se hace alusión contempla 4 capítulos; los que se desarrollan a través de una breve descripción de los mismos de acuerdo al contexto de lo investigado.

El primer capítulo está desglosado en 5 aspectos, los 3 iniciales se refieren a las generalidades y el concepto de lo que es la seguridad y la salud ocupacional, en los ambientes o centros de trabajo, exponiéndose una idea de lo que es la materia y cual es el derecho y prevención que se debe proteger. Además se describe lo que contempla la legislación internacional, ratificada por el país como signatario y miembro de la organización que rige los destinos en materia de trabajo. En los dos últimos aspectos se investigó, lo relacionado a la protección contra riesgos específicos y en determinadas ramas de la actividad productiva, haciendo énfasis sobre la salud y seguridad al final del capítulo sobre los antecedentes de la materia y a la cual se refiere la legislación nacional.

En el capítulo dos, se hace un desglose de los riesgos y otros factores que afectan la seguridad y salud ocupacional, partiendo de la actividad laboral, sus antecedentes, los factores, riesgos, y enfermedades profesionales. La investigación en éste sentido, se fundamentó en el análisis de los agentes contaminantes en los ambientes de trabajo de diferente naturaleza, así como lo concerniente a las máquinas y equipos de trabajo, con referencia a los efectos que produce lo relacionado en la contaminación auditiva, las temperaturas extremas y los efectos de la iluminación..

Lo importante es dar a conocer una panorámica general y contenido de los distintos instrumentos, que se deben tomar en consideración en los centros de trabajo, tratando de prevenir los riesgos que se puedan ocasionar por desconocimiento o mal uso de las máquinas; así como de la falta de información o capacitación de o hacia los involucrados, por ello se citan los aspectos

de los contaminantes químicos y biológicos, del aire, del ruido, la iluminación etc.; los cuales en el medio ambiente, están causando preocupación en los diferentes sectores empresariales y en la población en general.

Se presentan en el capítulo 3, una serie de definiciones de lo que es la seguridad e higiene en el trabajo, haciendo referencia a las actividades y obligaciones recíprocas entre el empleador, así como de la responsabilidad del Estado, a través de las organizaciones o instituciones específicas.

Así también se realiza un análisis de aspectos, los que juegan papel importante y a los cuales no se les ha brindado la atención debida; como es la organización que debe tener toda empresa en un centro de trabajo y a la cual se hace referencia en esta investigación, como son los comités de seguridad, en un ambiente de trabajo y sobre quiénes recae la responsabilidad de todos y cada una de las actividades que conllevan riesgos, señalando el grado y las condiciones en que deben trabajar; para ello se señala dependiendo del número de trabajadores, la forma de integración y quiénes deben ser parte de dicho comité.

No obstante lo anterior y a pesar de lo señalado por la legislación nacional, es necesaria la concientización y la mística que deben poner en práctica cada una de las partes en los ambientes de trabajo, con la intención de prevenir hechos lamentables y darle cumplimiento a lo determinado en la ley.

En el último capítulo, se presenta un síntesis del conjunto de normas que se refieren a la materia, iniciando dicho enfoque por la Carta Magna, como instrumento principal, la cual da origen a las normas ordinarias, tales como el Código de Trabajo y del cual a la vez se desprenden otras normas, que señalan la coordinación de instituciones afines; tales como el Ministerio de Salud Pública y Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales y el Ministerio de Trabajo y Asistencia Social.

Existen otras disposiciones legales, que por el hecho de ser reglamentarias o acuerdos a nivel institucional, no dejan de ser importantes, por lo que se mencionan y analizan, las cuales le dan soporte a las personas hacia quienes van dirigidos los beneficios o derechos a proteger; además de coadyuvar a desarrollar los elementos esenciales de lo que es la seguridad, salud e higiene en el trabajo; en cuanto a los efectos que producen el incumplimiento de las normas contempladas, se hace un esbozo, especialmente en el campo que nos ocupa, ya que como consecuencia de no acatar dichas disposiciones, se han derivado accidentes de distinta naturaleza, es decir; que conociendo la responsabilidad en toda la estructura legal, a los órganos jurisdiccionales y las autoridades administrativas, les compete hacerlas operativas y funcionales, con la intención de evitar la impunidad y la desprotección de los sectores más vulnerables.

Introducción

La presente investigación se desarrolló tomando en cuenta, la falta de interés de las autoridades en darle seguimiento en forma integral, a las normativas existentes y a la falta de preocupación en los centros de trabajo, en cuanto a evitar o prevenir accidentes o pérdidas cuantiosas de la parte empleadora, por no acatar y poner en vigor lo preceptuado en la ley.

Indudablemente el derecho laboral, es tan importante como cualquier otra materia del derecho en sí, que ha tomado un enorme auge dentro del ámbito social como derecho tutelar de los trabajadores, esto incluye la protección de su seguridad y salud en el trabajo, el cual se deriva de la obligación establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales y el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República; impuesta a la parte empleadora en el Artículo 197, tras la reforma operada por el Decreto 35-98 del mismo ente legislador.

Dentro de la problemática de estudio, se determina que las empresas que desarrollan diversas actividades sean éstas de producción, transformación y venta de servicios, especialmente las empresas medianas y pequeñas, generalmente estas no cumplen con la normativa laboral; razón por la cual se realiza un análisis del por qué no se cumple con lo estipulado en la ley laboral.

Además esta investigación se justifica, pensando en el interés existente por parte del legislador en darle a la parte trabajadora, el derecho de laborar en un ambiente digno libre de contaminantes, buscando el mejor rendimiento y eficiencia en sus actividades. De ahí la imperiosa necesidad de la investigación, respecto del comportamiento de la legislación nacional y su aplicación por los entes obligados, así como los efectos derivados de dicho incumplimiento a las normas que los rigen y la despreocupación en su implementación, dentro de un ambiente laboral, en donde se asume la responsabilidad humana y social del trabajador y la parte empleadora; además de la exposición a situaciones infrahumanas dentro de los ambientes de trabajo que provocan consecuencias enfermizas, consecuencias jurídicas, económicas, familiares.

Los objetivos propuestos fueron los siguientes: a) dar a conocer la operatividad de la legislación guatemalteca en materia de salud y seguridad ocupacional; b) conocer los diferentes problemas que se presentan en el cumplimiento de dichas normas; c) determinar la realidad existente en los centros de trabajo y las condiciones de cómo laboran los trabajadores (as); d) realizar un breve análisis de las normas relativas a la salud y seguridad ocupacional y las consecuencias que las /mismas han tenido en los diferentes medios en donde se desenvuelve la clase laboral; e) dar a conocer desde el punto de vista del derecho internacional, los diferentes convenios y tratados ratificados por nuestro país en esta materia; f) documentar y exponer con fundamentos profesionales y legales la trascendencia que tienen los problemas derivados de una actuación e incumplimiento de un deber por parte de una autoridad investida por la ley. Los cuales fueron cumplidos conjugando la experiencia en dicho campo de acción; así como la expresada por las personas consultadas y centros de trabajo visitados en el transcurso de la investigación.

La investigación que se realizó fue de carácter documental y descriptiva, el propósito fue el determinar hasta donde la legislación nacional es cumplida a cabalidad, así como el haber reunido toda clase de documentos que se refirieron al tema, analizando su contenido, su operatividad; así como sintetizando la misma y realizar una comparación con la legislación internacional referida a los convenios y tratados ratificados por Guatemala.

La bibliografía que se revisó respecto a la investigación en referencia fue la siguiente: a) La Constitución Política de la República de Guatemala, El Código de Trabajo vigente; El Código de Salud Pública, La Ley de Educación Pública, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en relación a la legislación nacional; b) Los Convenios y Tratados Internacionales en ésta materia relacionado al tema investigado; c) Temas publicados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social; d) Acuerdos Ministeriales; e) Documentos de capacitaciones y publicaciones; f) Diccionario de Guillermo Cabanellas y Manuel Ossorio. Dichos documentos y bibliografía fueron las fuentes principales, que sirvieron para darle forma y sustento a la investigación en referencia.

Capítulo 1

1. Generalidades de la seguridad ocupacional

En el medio ambiente en el cual se convive, es común escuchar la expresión de la carencia de seguridad, tratando de buscar las causas que la provocan ante una sociedad tan convulsionada, por los diversos problemas que la aquejan, ya sean éstos de carácter social, científicos, económicos, tratando de encontrarle sentido al concepto de seguridad, del cual constantemente se habla, sin encontrarle respuesta alguna. .

Siendo específicos y adentrándose en materia de la investigación, es necesario ubicarse en éste sentido, puesto que es un valor que debe acompañar a cualquier ser humano y un derecho, que debe prevalecer en todo momento de nuestra vida.

Desde pequeños son los padres de familia, quienes brindan dicha seguridad hasta cierta edad de dependencia, así también se habla de seguridad en el trabajo, la cuál brindan los empleadores a través de un sistema organizado, en coordinación con los trabajadores; a éste tipo de seguridad, es a la que se hace referencia y que la legislación actualmente vigente, está obligada a garantizarla.

La seguridad en forma personal depende de uno mismo, en virtud de que se desea mantener al individuo sano, lo cuál se expresa en el aspecto físico y fisiológico en cualquier ambiente que se conviva y que se refleja en el semblante del trabajador.

En la seguridad ocupacional, es necesario observar la buena marcha de un trabajo, dependiendo del tipo de actividad así será el tipo de prevención y cuidado, para que no ocurra un suceso o acontecimiento inesperado.

En el ambiente laboral existe el temor a exigir de parte de los trabajadores, un derecho tan elemental cómo es la seguridad ocupacional, el cuál pretende mejorar los ambientes, con la

finalidad de que exista comodidad y rendimiento en cada uno de los participantes, lo que repercute en más ventajas económicas para la empresa a la cuál se le presta el servicio. Al tomar en consideración los aspectos citados, se puede definir en qué consiste la seguridad ocupacional.

1.1 Seguridad en sentido general

Guillermo Cabanellas define qué se entiende por seguridad en la forma siguiente:

“Exención de peligro o daño// solidez// certeza plena// convicción// sistema de prevención racional y adecuada//. “ Aquella rama administrativa cuya función consiste en velar por la seguridad material de las personas, mediante una organización especial contra malhechores y para ayudar de las victimas en los accidentes o calamidades “(1976: Pág. 25).

Significa que la seguridad conlleva tener sumo cuidado, diligencia y sobre todo poner el empeño, en resguardar la integridad física de cada persona, evitando con ello daños mayores y como consecuencia gastos que se deriven por accidentes, u otras circunstancias que más adelante se puedan lamentar, de hecho existen muchos casos en los cuales hay testimonios de trabajadores(as) que por no seguir instrucciones han quedado con serios problemas, especialmente en cuanto a sus funciones locomotoras.

1. 2 Seguridad en sentido estricto

Se puede expresar que la seguridad tomada desde el punto de vista estricto, requiere de una orientación mas especifica y un quehacer, que amerita centrarnos en conocimientos más desarrollados y de ejercicio práctico, buscando con ello darle al trabajador o trabajadora una protección integral, vigilando todos aquellos aspectos que eviten o prevengan sufrir percances, que mas adelante pueden ocasionar lesiones de gran magnitud, a lo cual la legislación tanto interna como externa busca atenuar, con normas que se deben poner en práctica e implementarse en los centros de trabajo.

Al desarrollar este concepto, el cuál se orienta a pensar en un sistema riguroso, el que de ninguna manera tiende a ser así, lo que se busca es la disciplina en el trabajo, no sólo en las propias actividades del quehacer diario, sino que en el ejercicio de darle seguimiento a las instrucciones que se refieran a la seguridad, a través de métodos prácticos y entendibles; tomando en cuenta que en un centro de trabajo existen diferentes culturas. .

Todo sistema que se implemente en una empresa depende del tipo de actividad que ésta desarrolle, ya sea de carácter comercial, industrial, agrícola, de servicios, pecuaria; en cada empresa se debe implementar un método especial, para evitar en lo posible los accidentes ocasionales, circunstanciales o de cualquier tipo, buscando el bienestar físico, mental y social del trabajador, el cuál es el objetivo principal de la presente investigación.

Al hablar de la seguridad ocupacional como uno de los principales objetivos de éste trabajo, el perjudicado en el campo de la actividad laboral es el “ser humano”, el cuál por ley está llamado a ser protegido por las entidades responsables a través de las autoridades delegadas para el efecto.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la sección de higiene seguridad, definió la seguridad en sentido estricto en los siguientes términos:

“Es el conjunto de conocimientos, que busca garantizar el bienestar físico, mental y social del trabajador o trabajadora, y con ello su eficiencia en el trabajo, controlando aquellos riesgos, que pueden producirle accidentes, o enfermedades laborales” (Marzo-2000: Página-1)

2. La seguridad ocupacional

Dentro de las actividades de toda empresa, entidad o negocio, siempre es necesario tener el criterio de que al emprender cualquier labor de la naturaleza que esta sea, lleve implícita la seguridad en el trabajo, con la sola finalidad de mantener la seguridad en los centros laborales, la cuál se realiza a través de múltiples funciones, de conformidad con lo señalado por la

Dirección General de Previsión Social, Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora; del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Marzo: 2004; siendo éstas:

- a) Investigación de las condiciones de seguridad en el centro de trabajo
- b) Análisis de los mecanismos de acción de aquellos agentes agresores de personas en el trabajo
- c) Promoción y mejoramiento de las condiciones ambientales en los centros de trabajo
- d) Investigación de las causas productoras de accidentes y enfermedades en el centro de trabajo
- e) Desarrollo de programas preventivos de seguridad
- f) Capacitación y adiestramiento, sobre seguridad industrial
- g) Revisión y elaboración de programas, para eliminar condiciones inseguras
- h) Cumplimiento del Reglamento de seguridad integral
- i) Selección del equipo de protección personal adecuado para cada operación
- j) Cálculo y manejo del índice de siniestralidad
- k) Disminución de cuotas por riesgo de trabajo

Se considera que la inseguridad es un fenómeno subjetivo, que hay que distinguir de los distintos aspectos de la estabilidad del empleo. Existen pruebas empíricas que demuestran que la inseguridad en el lugar de trabajo, tiene consecuencias negativas graves para la salud y el bienestar del personal, así como para el funcionamiento eficiente y productivo de la empresa.

Dentro de las múltiples estrategias de seguridad ocupacional que pueden implementarse, está la de encargarse del estudio, análisis, prevención y control de riesgos, a los cuales se pueden ver expuestos los trabajadores, generando las condiciones de seguridad necesarias, para el adecuado desarrollo de las actividades institucionales.

La Dirección General de Previsión Social del Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su edición de Marzo-2004;

establece que la seguridad ocupacional, independientemente de otras estrategias que se utilicen en el trabajo, deben tener un programa que coadyuve al cumplimiento de la normativa dentro del centro de trabajo; lo que indica que:

1- Servirá como soporte a la institución con respecto al correcto desarrollo, de actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, así como el de higiene y seguridad empresarial.

2- Diseñar e implementar un plan de emergencias, de tal manera que se convierta en herramienta fundamental para atender cualquier emergencia antes, durante, y después de su ocurrencia

3- Trazar lineamientos y/o políticas, que permitan realizar actividades tanto a empleados (as), alumnos (as) y contratistas, dentro de un ambiente adecuado y que garantice seguridad e integridad física, en los procesos y en los equipos.

En el documento de la Dirección General de Previsión Social, del Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el taller de capacitación en salud y seguridad ocupacional (Marzo-2004:Página-1); establecen conjuntamente de acuerdo a lo indicado por la Organización Internacional del Trabajo, crear un programa con objetivos concretos; tales como:

- Dar cumplimiento a la normativas mínima legal vigente en salud ocupacional
- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de salud y calidad de vida de la Comunidad
- Prevenir todo daño para la salud, derivado de las condiciones de trabajo
- Servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de los trabajadores (as)

Por lo tanto, conociendo pormenores de la seguridad ocupacional, se puede estar en la capacidad de distinguir la razón y la preocupación de las entidades, dentro de las cuales se identifica a la Organización Internacional de Trabajo, como órgano especializado; quien en consenso con los países miembros, dicta las normas de conformidad con las circunstancias, es decir; que la

seguridad ocupacional es “considerada como una política, que genera y se encarga de la prevención y control de los riesgos, a los cuales se pueden ver expuestos las y los empleados”. (Marzo- 2004: Página-1)

Dicho organismo dicta normas, para que los países afiliados a su organización, las incorporen a su normativa interna en materia laboral; enfoca dicha definición a una situación de carácter integral, como medida de protección a la clase trabajadora, protegiéndola literalmente, de los riesgos que se ocasionan por virtud de una actividad física e intelectual en los ambientes de trabajo.

Además en la parte introductiva del documento ya citado, conceptualiza la seguridad ocupacional como “las medidas técnicas, ocasionales, medicas y psicológicas, empleadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones inseguras del ambiente e instruir y persuadir sobre el uso de medidas preventivas que brinden seguridad a las y los trabajadores” (2004-Página-2)

Recomienda como entidad especializada en disposiciones laborales, una prevención de gran magnitud, que abarque toda una serie de cuidados que eviten lamentaciones a posteriori, la cual de producirse, recaería la responsabilidad en la entidad encargada, o en su defecto en la persona designada para cumplir con dicha disposición; ocasionándole pérdidas económicas o de otra índole a la empresa; razón especial y preocupación del Estado signante, cuya obligación es, darle estricto cumplimiento de conformidad con sus postulados.

3. Salud ocupacional

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 93, regula el derecho a la salud, por lo tanto dicha garantía es el pilar en el cual se desarrollan las demás normas internas.

Si se considera que la salud; “Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente, la ausencia de afecciones o enfermedades”; según La Organización Mundial de la Salud y La Organización Panamericana de la Salud. (OMS/OPS; 2004: página 1); en dicha

referencia se encuentra que todo ser humano, además de ser merecedor de poseer un estado saludable, también tiene derecho, a que dicho estado mental y físico sea protegido, por alguien a quien se encomienda dicha función, la cual está garantizada por una norma de orden Constitucional.

En el medio se da un fenómeno, en cuanto a las dimensiones en la equidad de género, como la salud; una ausencia de disparidades remediables e injustas entre mujeres y hombres, que se asocian con desventajas sistemáticas de uno u otro sexo, en el contexto socioeconómico, es decir que en el ambiente laboral es una situación que impera por cuanto se da preferencias al género masculino que al femenino, por considerar que un varón tiene menos posibilidades de enfermarse y su costo es menor; visto desde las prestaciones laborales en comparación con las mujeres en la fase de gestación por ejemplo, se encuentran problemas en cuanto al tiempo de retiro de su lugar de trabajo y los efectos que estos producen, por las constantes ausencias y por cuidados especiales.

Sin embargo se debe tomar en consideración que la equidad de género en cuanto a la situación de la salud, no significa ausencia de diferencias evitables entre mujeres y hombres, en las oportunidades de sobrevivir y disfrutar de salud y en las probabilidades de no padecer enfermedades, discapacidades y muerte prematura por causas prevenibles, es decir que existe igualdad de circunstancias en donde ambos sexos tienen las mismas posibilidades, sin distingos de ninguna naturaleza de sufrir cualquier tipo de enfermedad o percance.

La sección séptima de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su articulado del 93 al 100, preceptúa todo lo concerniente a la salud, seguridad y asistencia social y permite, la base a dicho ordenamiento legal, para que las entidades específicas tengan el fundamento jurídico, para poder cumplir con el precepto antes referido. Lo que significa que los recursos de atención y servicios que se asignen y reciban de conformidad con las necesidades de cada sexo, etapa de vida, contexto cultural, social y económico; así como los aportes al financiamiento de la atención a la salud, se realicen de acuerdo con la capacidad económica.

Es decir, que exista igualdad en el tratamiento en el aspecto de equidad de género, por cuanto así lo estipula el ordenamiento jurídico. El vedar dichos servicios equivale, a violar el más elemental derecho a la salud de toda persona humana, porque la ley se sanciona, promulga y publica su vigencia, para que la misma se aplique a la generalidad de la población y uno de los aspectos primordiales es la salud, a la cual se refiere la presente investigación; en cuanto a la operatividad de la legislación interna y los efectos que la misma aplicación o no aplicación tiene sobre la clase trabajadora.

Si se analiza desde el punto de vista del acceso y utilización de los servicios, se puede mencionar de conformidad a lo expresado por La Organización Panamericana de la Salud y La Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo:

- 1- Que las mujeres tienen mayor necesidad de servicios de salud
- 2- El tamaño y la dirección de la diferencia, por sexo en el consumo de servicios de salud, depende de otras variables
- 3- La pobreza restringe desproporcionadamente el acceso de las mujeres a los servicios de salud
- 4- Las mujeres enfrentan limitaciones, en cuanto a cobertura de planes de aseguramiento público, o privados. (Marzo-2004: Página.-3)

3.1 Concepto de salud ocupacional

En el documento editado por La Dirección General de Previsión Social, a través del Departamento de promoción de La Mujer Trabajadora, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto al taller de capacitación “Salud y Seguridad Ocupacional en el Ambiente Laboral”, impartido en el mes de Marzo del 2004; cita el concepto que La Organización Internacional del Trabajo considera, sobre lo que es la salud ocupacional de la manera siguiente:

“como el conjunto de actividades multidisciplinarias, encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación, y rehabilitación de la población trabajadora, para protegerlos (as), en un ambiente de trabajo, de acuerdo con sus condiciones fisiológicas”. (2004: Página-1)

Este concepto generaliza todos los aspectos que deben tomarse en consideración en cualquier centro de trabajo, en concordancia con la legislación nacional y los tratados o convenios ratificados por Guatemala; en virtud de que la Organización Internacional de Trabajo, considera que todos los países cuentan con una legislación mínima, que garantiza el derecho de los trabajadores a la protección de la salud, seguridad y la vida.

Esta definición destaca el aspecto integral, físico, mental y social de forma total, como punto importante de lo que es la salud dentro de un proceso de desarrollo y no como algo estático, dependiendo de cada persona..

4. La salud laboral en la legislación internacional

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- ha desarrollado un sistema de normas internacionales de trabajo, las cuales proporcionan un marco jurídico, para garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo, vayan de la mano en la creación del trabajo honrado y digno. Dichas normas internacionales de trabajo, establecen reglas de conducta social básicas, acordada por todos aquellos países que participan en la economía global.

En la economía globalizada actual, las normas internacionales de trabajo, constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que, el crecimiento de la economía sea beneficioso para todos.

El Estado de Guatemala, ha ratificado 67 Convenios Internacionales de Trabajo, estando consciente que el trabajo, es parte de la vida diaria y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo de los seres humanos; ya que el desarrollo económico no es un fin en si mismo; sino que su meta debe proyectarse a mejorar y dignificar la vida de la persona.

En la actualidad todos los países cuentan con una legislación mínima, que garantiza el derecho de los trabajadores (as), a la protección de la salud, seguridad y la vida, en la prestación de servicios en el lugar de trabajo.

Es importante hacer mención, que existen una serie de Convenios y Tratados Internacionales, ratificados por Guatemala en otras materias, pero la investigación sobre la salud en la legislación internacional y sobre todo en materia ocupacional, es parte interesante en este trabajo, tomando indudablemente al ser humano o en éste caso al trabajador (a), como objetivo y a quien la ley dispone proteger.

Las organizaciones de trabajadores, siempre hacen alusión y exigen su cumplimiento ante los Órganos Jurisdiccionales, pero dichas autoridades hacen caso omiso en esta materia, por su desconocimiento y forma de aplicación a casos concretos; y en especial cuando se reclama un derecho en materia de salud ocupacional, en donde se hace necesario su reclamación en los foros internacionales, a donde acuden autoridades del Gobierno, las Organizaciones Sindicales y la representación de la parte empleadora constituida en Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF); a escuchar reprimendas o sanciones morales por incumplimiento de los mismos.

4.1 Los convenios de a Organización Internacional del Trabajo -OIT-

Estos instrumentos legales, una vez ratificados por el país a través del órgano legislativo, se convierten en ley interna, señalan dentro de sus formulaciones, que se debe garantizar y proteger la vida, la seguridad, higiene, la salud y el medio ambiente en el lugar del trabajo, creando programas, políticas y recomendaciones, las cuales son conocidas previamente por trabajadores (organizaciones sindicales), empleadores representado por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras(CACIF) y el Gobierno (a través de su representante). Es decir que sobre su contenido existe una serie de medidas, que deben implementarse de conformidad con las circunstancias de cada país signante.

4.2 Convenios ratificados por Guatemala en materia salud ocupacional

El Licenciado Rodolfo Colmenares Arandi Ministro de Trabajo y Previsión Social, administración 2004-2007, manifestó en la conmemoración de los sesenta años de vigencia del Código de Trabajo, en la publicación del año 2007 de dicha Institución sobre los convenios ratificados por Guatemala, hace alusión además en la presentación de dicha actividad, de una breve referencia sobre los objetivos que tienen dichos instrumentos para cada país y especialmente para Guatemala.

El país, fue miembro de La Organización Internacional de Trabajo –OIT- desde el año de 1919, hasta el año de 1938. Se alejó por un tiempo e ingreso nuevamente en el año de 1945 hasta la fecha; tiene 64 años de ser parte integrante de dicha entidad. Ha ratificado 72 convenios de los cuales 67 se encuentran vigentes.

4.3 Convenios de La Organización Internacional del Trabajo que regulan la salud Ocupacional

Guatemala como miembro de La Organización Internacional del Trabajo; antes de mil novecientos diecinueve hasta el año de mil novecientos treinta y ocho y después del año de mil novecientos cuarenta y cinco, considerando la importancia de apoyar y darle solidez a su normativa interna, así como los beneficios que dichos convenios generan, al enriquecer con normas modernas o actualizadas todos aquellos aspectos en ésta materia; se ha visto en la necesidad de suscribir una serie de instrumentos, que regulan el ordenamiento jurídico en salud y seguridad ocupacional, normativa que refleja el desarrollo y especialidad en sus contenidos, sirviendo de orientación a las entidades gubernamentales encargadas de velar por su cumplimiento.

Como referencia para los estudiosos y acuciosos en la investigación, nos referiremos a ellos en forma específica y en su orden:

- Convenio número 77. Sobre el examen médico de menores (industria) de 1946 y ratificado el 13 de febrero de 1952.

Este convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas o en relación a su funcionamiento; considerando como empresas industriales las minas, canteras o industrias que extraigan minerales de cualquier clase, así como las empresas en las cuales se manufacturen o transformen productos en la construcción de buques, transformación de electricidad o cualquier clase de fuerza motriz, las empresas de edificación e Ingeniería civil, las empresas de transporte de personas. Hace referencia en cuanto a que la legislación nacional determinará que autoridad expida el documento hasta que éste cumpla los dieciocho años y demás circunstancias del menor de edad.

- Convenio número 78. Sobre el examen médico de menores (trabajadores no industriales) de 1946. Ratificado el 13 de febrero de 1952

Se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa e indirecta. La aplicación o expresión a trabajos no industriales, comprende todos los trabajos que no están considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimas. Estas velarán porque no se emplee a menores en trabajos peligrosos para la salud de los menores.

- Convenio número 81. Sobre la inspección del trabajo 1947, ratificado el 13 de febrero de 1952

Convenio que obliga a todos los miembros de La Organización Internacional del Trabajo, a mantener un sistema de inspección en los diferentes establecimientos industriales, agrícolas, o actividades productivas. Velará por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión o actividad, tales como horas de trabajo, salario, seguridad, higiene y bienestar, empleo de

menores y demás disposiciones afines en la medida en que los inspectores de trabajo, estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

- Convenio número 103. Sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952. Ratificado el 13 de junio de 1989

Conjunto de normas que obligan a los Estados signatarios a aplicar en el caso de las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio, para el efecto nomina a las empresas industriales sean éstas de naturaleza pública o privada y cualquiera de su ramas e incluye especialmente a las minas, canteras e industrias de extracción de materiales, empresas de edificación de ingeniería civil, empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, vía marítima, aérea etc.

- Convenio número 119. Sobre la protección de la maquinaria 1963. Ratificado el 14 de febrero de 1964; publicado el 6 de marzo de 1984

Convenio que busca proteger a la clase trabajadora sobre el uso de maquinaria, consideradas aquellas máquinas movidas por una fuerza no humana, sean nuevas u ocasionales. Son las autoridades competentes las encargadas de velar y determinar, si las máquinas movidas por fuerza humana entrañan riesgo para integridad física del trabajador. Las disposiciones de este convenio no se aplican a los vehículos que circulan por carretera o sobre rieles cuando estén en movimiento, las máquinas agrícolas móviles

-Convenio número 120. Sobre la higiene (comercio y oficinas) 1964. Fecha de ratificación 3 de octubre de 1975. Fecha de publicación 5 de noviembre de 1975

Normas que buscan a nivel de aquellas empresas cuya actividad se refieran a establecimientos de comercio; a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe

principalmente trabajos de oficina. Puede también aplicarse en la medida en que no estén sometidos a la legislación nacional u otras disposiciones relativas a la higiene en industrias, minas, transportes o agricultura y oficinas, buscando mantener un ambiente sano y confortable

- Convenio número 129. Sobre la inspección del trabajo (agricultura) 1969. Fecha de ratificación 20 de mayo de 1994. Fecha de publicación 7 de octubre de 1994

Aplicado a todas aquellas empresas, que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, a la transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola. Serán las autoridades competentes dentro de su organización, las obligadas a mantener un sistema de inspección del trabajo en esta materia.

- Convenio número 148. Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) 1947. Fecha de ratificación 22 de febrero de 1996. Fecha de publicación 27 de mayo de 1996

Son disposiciones que adoptaron los países signatarios relativas al medio ambiente de trabajo, tales como contaminación atmosférica haciendo énfasis en este aspecto al aire contaminado por substancias cualquiera que sea su estado físico, sean nocivas para la salud o entrañen cualquier otro tipo de peligro. En cuanto al ruido, éste comprende cualquier sonido que pueda provocar la pérdida de audición o ser nocivo para la salud u otro tipo de peligro; en relación al término de las vibraciones, ésta comprende toda vibración transmitida por organismo humano nociva para la salud.

- Convenio número 149. Sobre el personal de enfermería 1977. Fecha de ratificación 9 de mayo de 1995. Fecha de publicación 12 de febrero de 1996

Normas que comprenden todas las categorías del personal que prestan asistencia y servicios de enfermería, aplicado a todo el personal de enfermería, no importando el lugar en donde ejerza

sus funciones. La autoridad competente y facultada para aplicar dichas normas, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, adoptar las disposiciones pertinentes con la finalidad de brindar condiciones apropiadas y una política de servicios y de personal de enfermería, que cubran aspectos relevantes en esta materia.

- Convenio número 161. Sobre los servicios de salud en el trabajo (1985). Fecha de ratificación 18 de abril de 1989

Comprende o designa los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa; especialmente en aquellos aspectos de la conservación de un medio ambiente en el trabajo seguro y sano, que favorezca una salud física y mental óptima en relación al trabajo; la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores. Para ello deberán elaborar los países miembros y signatarios de éste convenio, planes para el establecimiento de tales servicios.

- Convenio número 167. Sobre seguridad y salud en la construcción 1988. Fecha de ratificación el 7 de octubre de 1991. Fecha de publicación 9 de marzo de 1992

Este convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras, hasta la conclusión del proyecto.

4.4 Convenios de La Organización Internacional del Trabajo -OIT- que regulan la Seguridad ocupacional

- Convenio número 1. Sobre horas de trabajo industrial (1919). Fecha de ratificación 14 de junio de 1998. Fecha de publicación 11 de agosto de 1998

Hace referencia a lo que debe tomarse en consideración como empresas industriales, citando aquellas como; las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; las industrias en donde se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen o preparen aquellos productos para la venta, o en los cuales las materias sufran una transformación. Así también a la reglamentación que debe operar en la empresa en cuanto a regular los horarios de trabajo en 8 horas diarias, exceptuando aquellos casos, en donde por razones de edad y necesidad en el servicio tengan que ampliarse o reducirse, sin sobrepasarse mas de las ocho horas ni de cuarenta horas a la semana. Dichas normas son aplicables a las personas que ocupen trabajos un puesto de inspección o de dirección o puesto de confianza.

- Convenio número 14 (1921). Sobre descanso semanal en las empresas industriales. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado el 11 de agosto de 1988

Convenio que regula con especial atención, que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar en el curso de cada periodo laborado de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas. Hace alusión que dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible a todo el personal de cada empresa; respetando los días consagrados por la tradición o las costumbres de cada país o región.

- Convenio número 101. (1952). Sobre vacaciones pagadas en la agricultura. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado el 10 de noviembre de 1961

Se refiere a la libertad que tiene todo miembro signatario, que ratifique dicho convenio, decidir libremente la forma en que habrá de establecer las vacaciones pagadas en el ramo agrícola. Además regula a que dichas vacaciones pagadas en esta rama, podrán ser establecidas cuando fuere apropiado por contrato colectivo, o bien podrá confiarse su reglamentación a organismos especiales. Deja a criterio de los países signatarios, lo relacionado al periodo mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de vacaciones anuales pagadas

- Convenio número 106 (1957). Sobre descanso semanal en el comercio y oficinas. Ratificado el 9 de diciembre de 1959. Publicado el 19 de diciembre de 1959

Abarca éste convenio, a las personas comprendidas como aprendices y a los empleados en establecimientos comerciales, instituciones y servicios administrativos, que realice trabajos de oficina, a las profesiones liberales; así como sobre el descanso semanal en las industria, las minas, transportes o la agricultura.

- Convenio número 159 (1983). Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas). Ratificado el 5 de abril de 1994. Publicado el 18 de julio de 1994

Define lo que debe considerarse como persona inválida, a aquellas personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado, queden sustancialmente reducidas a causa de un deficiencia de carácter físico o mental. Busca la readaptación mediante medidas apropiadas a las condiciones de cada país, promoviendo la integración del trabajador a la sociedad.

- Convenio número 105 (1957). Sobre abolición del trabajo forzoso. Ratificado el 9 de diciembre de 1959. Publicado el 19 de diciembre de 1959

Convenio que obliga a los países signatarios, a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso y obligatorio, aplicando y haciendo énfasis de cualquier método de movilización y utilización de mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Guatemala como país signatario de los convenios señalados, está comprometida a darle el seguimiento necesario, con el propósito de que a través de programas y regulaciones que se incorporaron a la legislación nacional, exigir a las autoridades encargadas de su cumplimiento; además procurar de que las mismas se hagan efectivas, en virtud de que el contenido de la

normativa que señalan los convenios ratificados, coadyuven al mejor trato en materia de seguridad ocupacional.

4.4.1. Dentro de la protección contra riesgos específicos

Estos convenios se refieren a aquellos temas que han quedado desprotegidos, por lo que se incluyen en un apartado especial y son:

4.4.1.1 Sustancias y agentes tóxicos

- Convenio número 13 (1921). Sobre la cerusa (pintura). Ratificado el 5 de enero de 1990. Publicado el 27 de julio de 1990

En este convenio, las partes se obligan a prohibir el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos componentes, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes. También hace referencia a la autorización que pueden otorgar quienes están obligados hacerlo, para autorizar el empleo de pigmentos blancos hasta un dos por ciento de plomo; así como la demarcación entre los diferentes géneros de pintura, y la reglamentación en cuanto al empleo de la cerusa y del sulfato de plomo. Existe la prohibición de emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo del producto denominado cerusa y sus diferentes derivados.

4.4.1.2 Maquinaria

- Convenio número 119 (1963). Sobre protección de la maquinaria. Ratificado el 14 de febrero de 1964. Publicado el 6 de marzo de 1964

Hace referencia en cuanto prohibición cuando se efectúen la venta, arrendamiento, cesión a cualquier otro título y exposición, para éstos no se hallen desprovistos de dispositivos adecuados de protección, la legislación nacional de cada país, deberá tomar las medidas pertinentes en cada uno de aspectos citados dentro de dicho convenio, con la intención de no perjudicar a los usuarios de la maquinaria.

4.4.1.3 Peso máximo

- Convenio número 127 (1967). Sobre peso máximo de la carga a transportar por un trabajador. Ratificado el 11 de mayo de 1983. Publicado el 23 de noviembre de 1983

Cita todo lo relacionado al transporte manual de carga, en cuanto a que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluido el levantamiento y la colocación de la carga; al transporte manual y habitual de carga, que se refiere a toda la actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga y la expresión de joven trabajador, que es todo trabajador menor de dieciocho años de edad; así como que se aplica a todos los sectores de la actividad económica, deben las partes tomar las medidas necesarias en el aspecto de adiestrar o instruir en la formación sobre los métodos de trabajo que deben utilizar a fin de proteger la salud y evitar accidentes.

4.4.1.4 Medio ambientes

- Convenio número 148 (1977). Sobre medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido, y vibraciones). Ratificado el 22 de febrero de 1946. Publicado el 27 de mayo de 1996

Ante el crecimiento de la población y la industria, el país se ha visto afectado por la contaminación ambiental, razón por la cual como signatario del convenio descrito, busca atenuar

que la contaminación en los ambientes de trabajo y su entorno, no sean afectados por el mal uso de sustancias y agentes tóxicos.

4.4.2 Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad

Guatemala como miembro del grupo de naciones adscritas a la entidad rectora y en consonancia con otros países, ha ratificado los convenios sobre determinadas ramas, especialmente en lo que se refiere a la seguridad en industria de la construcción, la igualdad en el tratamiento de las personas, a nivel nacional y extranjeros; así como en lo que respecta a la higiene que debe observarse en las actividades comerciales y actividades en los ambientes de trabajo (oficinas).

Indudablemente éstos buscan mantener normas de protección a la clase trabajadora y evitar ulteriores repercusiones en el ámbito internacional, de violaciones a dichos preceptos y especialmente, en lo referente a los contaminantes ambientales.

4.4.2.1 Industria de la construcción

- Convenio número 62 (1937). Sobre principios de seguridad en la industria de la edificación Ratificado el 1 de noviembre de 1964. Publicado el 27 de noviembre de 1964. Denunciado al ratificar convenio 167

- Convenio número 167 (1988). Sobre la seguridad y la salud en la construcción. Ratificado el 7 de octubre de 1991. Publicado el 9 de marzo de 1992

En el campo de la construcción y la industria, también Guatemala ha ratificado normas que velen porque exista la seguridad y la salud ocupacional, en virtud de que es un ambiente propicio y sujeto a que existan accidentes y desprotección de cualquier naturaleza, ya sea ésta por negligencia o desconocimiento de la clase trabajadora.

4.4.2.2 Comercio y oficinas

- Convenio número 118. (1962). Sobre igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Ratificado el 4 de noviembre de 1963. Publicado el 25 de noviembre de 1963

Se refiere a todos aquellos aspectos de legislación, prestaciones, subsidios en caso de muerte, residencia habitual, refugiado, apátrida, así como a las diferentes ramas de la seguridad social, tales como asistencia médica, prestaciones de enfermedad, prestaciones de maternidad, de invalidez, vejez, sobre vivencia, prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, prestaciones de desempleo y todas aquellas prestaciones familiares

- Convenio número 120. Sobre higiene en el comercio y oficinas. Ratificado el 3 de octubre de 1975. Publicado el 5 de noviembre de 1975

Hace referencia a los ambientes de carácter comercial y las oficinas ya sean éstas públicas o privadas, deben proporcionar la higiene adecuada que el caso amerita en cada una de las actividades, ya que forman parte de una normativa y exigida por los convenios signados por cada Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

4.5 Convenios de La Organización Internacional del Trabajo que regulan la salud y Seguridad ocupacional de los menores edad.

Se citan los instrumentos legales, a nivel internacional en materia y en procura de la protección de la niñez guatemalteca y que han sido ratificados por el Estado de Guatemala.

La convención Internacional sobre derechos del niño y de la cual Guatemala es signataria, ratificó el 26 de Enero de 1990, poner en marcha normas de carácter interno, con la finalidad de

proteger a los menores de edad, que por su condición de infantes, se ven obligados a vender sus fuerza de trabajo por circunstancias familiares, económicas, sociales etc.

El artículo 32 de dicha Convención se refiere al compromiso, que los estados signatarios se obligan a tomar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales, en cuanto a fijar edades mínimas para trabajar, horarios y condiciones de trabajo, penalidades y sanciones para asegurar la aplicación de dichas normas. Por su importancia se mencionan los más importantes.

- Convenio número 10 (1921). Sobre la Edad mínima de admisión al trabajo agrícola (prohíbe el trabajo a niños menores de 14 años en empresas agrícolas, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar). Ratificado el 3 de mayo de 1988.

- Convenio número 15 (1921). Sobre la edad mínima (pañoleros o fogoneros) al indicar que “Las personas menores de 18 años de edad, no podrán trabajar a bordo de buques, en calidad de pañoleros o fogoneros, excepto; los de 16 años cuya actitud física haya sido reconocida por un examen médico”. Ratificado el 15 de julio 1989.

- Convenio número 58 (1936). Sobre la edad mínima al trabajo marítimo. Indica que “Los niños menores de 15 años no podrán trabajar, ni prestar servicios a bordo de ningún buque. Excepto en aquellos casos en donde estén empleados únicamente los miembros de una misma familia; los de 14 años podrán ser empleados, cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada se cerciore de que éste empleo es conveniente para el niño. Ratificado el 30 de octubre de 1961

- Convenio número 59 (1937). Sobre Edad mínima al trabajo industrial. “Los niños de 15 años de edad no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, cuando por su naturaleza o condiciones en que se realicen sean peligrosas para la vida, salud o moralidad de las personas que los efectúen...”. Ratificado el 3 de junio de 1989.

- Convenio número 79. Sobre la limitación al trabajo nocturno de menores en empresas no industriales. “Los niños menores de 14 años de edad no podrán trabajar de noche durante un período de 14 horas consecutivas, los niños mayores de 14 que estén sujetos a la obligación escolar u horario completo... “Fue ratificado el 13 de febrero de 1952

- Convenio número 90 (1948) Sobre trabajo nocturno de los menores en la industria. (Revisado). Ratificado el 13 de febrero de 1952.

El convenio sobre el trabajo que realicen los menores de edad en la actividad de la industria, está regulado en cuanto a la limitación de edades y la prohibición al empleo durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, así como la regulación en el empleo nocturno de un periodo de descanso de trece horas consecutivas comprendidos en dos períodos de trabajo, también hace alusión a la protección que debe procurarse en la formación o aprendizaje.

- Convenio número 124 (1965) Sobre el examen médico de los menores en trabajos subterráneos. Ratificado el 13 de junio de 1989

Exige de acuerdo a lo acordado por los países que signaron éste convenio, la regulación adecuada en relación al trabajo de minería; así como de aquellos trabajadores comprendidos en las edades de dieciocho a veintiún años de edad, el examen médico y su vigilancia por aquellas personas con determinada preparación en este aspecto, certificando la competencia y autorización para el trabajo subterráneamente.

- Convenio número 138 (1973) Sobre la edad mínima de trabajo. Ratificado el 24 de abril de 1990. Publicado el 21 de enero de 1991

En el contexto de éste convenio, se obliga a los países miembros, a proseguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la

edad mínima de admisión, para el empleo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Hace referencia al cuidado que deberá tenerse en el tipo de trabajo procura no resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, ésta no deberá ser inferior a los dieciocho años.

- Convenio número 182 (1999). Sobre las peores formas de trabajo infantil. Ratificado el 13 de julio de 2001. Publicado el 30 de agosto de 2001.

Este conjunto de normas de carácter internacional, pretende erradicar todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, así como el trabajo forzoso y obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados.

4.6 Convenios de La Organización Internacional del Trabajo que regulan la salud y Seguridad ocupacional de las mujeres.

Existen convenios internacionales, que determinan la protección que debe dárseles a las mujeres en todas sus actividades. La Organización Internacional del Trabajo, ha señalado a los países signatarios, la voluntad y obligación de darle cumplimiento a dicha normativa, por lo que regula todo lo referente a aquellas actividades que afectan la salud en los aspectos de la maternidad, el trabajo nocturno y el que se realiza en aquellos lugares de mucho riesgo, como es el trabajo subterráneo.

- Convenio número 45 (1935). Sobre el trabajo subterráneo de las mujeres. Ratificado el 7 de marzo de 1960. Publicado el 30 de marzo de 1960.

Dicho convenio hace alusión a la prohibición existente, para que en trabajos subterráneos de las minas, no podrá emplearse a ninguna persona de sexo femenino; sea cual fuere su edad, exceptuando de conformidad con la legislación nacional de cada país, a las mujeres que ocupen

un cargo de dirección o realicen un trabajo manual, a las mujeres en actividades en servicios de sanidad y en servicios sociales, a aquellas mujeres que realicen estudios subterráneos como parte de su formación profesional, o a aquellas que por alguna circunstancia tengan que bajar o hacer alguna actividad de carácter manual o en el ejercicio de su profesión.

- Convenio número 89 (1948). Sobre el trabajo nocturno de las mujeres (Revisado). Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Se refiere a que las mujeres sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

-Convenio número 103 (1952). Sobre La protección de la maternidad. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Este convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio. La expresión de empresas industriales, comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas que incluye las minas, canteras, empresas de edificación de ingeniería, de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía marítima o aérea, puertos y aeropuertos.

4.7 Convenios de la Organización Internacional de Trabajo que regulan la salud y Seguridad ocupacional de los trabajadores indígenas.

En el país la actividad de los trabajadores de campo es histórico, por cuanto las organizaciones de otras naciones se han dado cuenta de la deficiencia en dicha materia, sin embargo existen convenios de hace muchos años, que han dejado huella en la población especialmente indígena, por cuanto el tratamiento no es el ideal y menos en cuanto a proporcionar el medio adecuado, para que los mismos puedan encontrar el bienestar personal en los lugares de trabajo;

especialmente porque al referirnos a la vida campestre, si bien el medio en apariencia es más sano o agradable naturalmente hablando, el ambiente se muestra inhóspito o las circunstancias se presentan infrahumanas en todo sentido. Dentro de éste campo pueden mencionarse los que se refieren al campo de estudio, al observar que los mismos datan de años atrás.

- Convenio número 50 (1936). Sobre reclutamiento de trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de Junio de 1989.

Hace referencia a las operaciones que se realizan con el objeto de conseguir par sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en alguna oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de autoridad competente.

-Convenio número 64 (1939). Sobre contratos de trabajo de Trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de junio de 1989. (Dejado de lado).

Aplicado a todo trabajador indígena que esté asimilado a la población de la misma etnia, en un territorio dependiente de un miembro de la Organización o país signatario. No aplicable a contratos de aprendizaje, deberá extenderse por escrito y su duración es superior a los seis meses.

-Convenio número 65 (1939). Sobre Sanciones penales (trabajadores agrícolas). Ratificado el 4 de agosto de 1961 (dejado de lado).

Se refiere y norma que deben ser abolidas progresivamente y lo mas pronto posible, todas las sanciones penales, por incumplimiento de un contrato de trabajo. Especialmente es un convenio que está dirigido a trabajadores indígenas, y para aquellos trabajadores no adulta o cuya edad aparente no alcance la edad mínima que fije la legislación nacional.

-Convenio número 86 (1947). Sobre duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Fija la duración de un contrato de trabajo para la población indígena, la cual debe ser fijada por el país signatario dentro de su legislación nacional, normando rangos de doce meses como máximo en aquellos casos viajes largos costosos, siempre que el jefe de familia no esté acompañado de su familia; y de dos años si su familia lo acompaña.

-Convenio número 104 (1955). Sobre abolición de las sanciones penales a los trabajadores indígenas. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado el 11 de agosto de 1988.

Cada país miembro, se obliga a incluir en la legislación nacional, normas que erradiquen aquellas sanciones penales, que se refieran a los contratos de trabajo, específicamente a los trabajadores indígenas.

- Convenio número 169 (1989). Sobre pueblos indígenas y tribales. Ratificado el 5 de Junio de 1996.

Es aplicado a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial. En este convenio se norma todo lo relacionado a su organización y procedimientos aplicables de conformidad con su identidad, sin menoscabar sus derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación.

5. La salud laboral en la legislación guatemalteca

5.1 Antecedentes de la seguridad social en Guatemala.

El Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su publicación “EL IGSS PARA TODOS” señala por menores del nacimiento de la institución al indicar que:

“La Seguridad Social, surge como consecuencia del desarrollo de la sociedad, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. El término Seguridad Social, lo empleo por primera vez, el libertador Simón Bolívar, en 1819; cuando declaro en el Congreso de Angostura que **El sistema de Gobierno mas perfecto es aquel que ofrece mayor suma de felicidad posible, mayor suma de Seguridad Social**”. (2007: Página-2)

Los principios de respeto y atención a la clase trabajadora con un mínimo de garantías, surgen en aquella época, e inciden en muchos países en donde eran desconocidos dichos beneficios o al menos, el tener una institución responsable en dicha materia.

Como resultado de la revolución industrial, se realizó una serie de cambios y reformas en el orden social, los cuales culminaron en Alemania cuando el gobierno de ese país bajo la dirección del Canciller Otto Von Bismarck, instauró la política social cuyo fin fue eliminar la incertidumbre y la inseguridad de los trabajadores. El 17 de noviembre de 1881, el gobierno Alemán fijó un programa en materia de política social. A partir de ésta fecha, los trabajadores tenían derecho a asistencia médica, posibilidad de ingresar a un hospital y recibir una pensión en dinero, cuando por causas de enfermedad o accidente no podían realizar sus labores.

Los movimientos ejercidos por las masas de trabajadores y trabajadoras, especialmente con la evolución de mucha tecnología de la época, dio como resultado que se requirieran otros beneficios, en virtud de que la mano de obra era calificada y la misma ejercía presión sobre las otras clases sociales, para la obtención de prebendas o conquistas sociales las enfermedades y la

falta de atención, generó la necesidad de implantar un sistema o entidad que cubriera dicho requerimiento.

De esa forma, el trabajador restablecía su salud y contaba con una pensión económica que le permitiera cubrir sus necesidades básicas. La idea se extendió a otros países, llegando a América del Sur, en las primeras décadas del siglo XX. Antes de la creación del régimen guatemalteco de seguridad social, hubo en nuestro país una legislación destinada a proteger a los trabajadores; la LEY PROTECTORA DE OBREROS, Decreto 669 promulgado el 21 de Noviembre de 1906, bajo la administración del Lic. Manuel Estrada Cabrera. Los principios de esta ley, se quedaron escritos sin tener ninguna aplicación, pues no se previó una organización administrativa que llevara a la práctica esta protección.

Cesar Meza en el año de 1944, en su tesis previo a graduarse como médico y cirujano en la Facultad de Medicina de la Universidad de San Carlos de Guatemala, enfocó el tema “El Seguro Social Obligatorio”; manifestando entre otras cosas que “El Seguro Social es el organismo que ha venido a señalar una nueva etapa en la vida de los pueblos”, en virtud de que como institución suple una serie de necesidades de sus afiliados.

En Guatemala, como consecuencia de la segunda Guerra Mundial y de la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, que derrocó al gobierno interino del General Ponce Vides, quien había llegado al poder después de una dictadura de 14 años, del General Jorge Ubico. Luego del movimiento revolucionario de 1944, se eligió un gobierno democrático bajo la presidencia del Doctor Juan José Arévalo Bermejo (1945-1951)

En la información recopilada al respecto, en cuanto a las necesidades de la población y teniendo un gobierno de corte democrático, que tenía un amplio conocimiento de los requerimientos de un país, que venía desgastado por lograr conquistas sociales a través de tanta lucha y la opresión a la que fue sometido y ávido de mejoras, se tomaron las primeras medidas, tal y como lo señala el fragmento siguiente:

“El Gobierno de Guatemala gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social; el Licenciado Oscar Barahona Streber (Costarricense) y el Actuario Walter Dittel (Chileno); quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de ese estudio fue publicado en el libro **“Bases de la Seguridad Social en Guatemala”**. (2007: página-3)

Al promulgarse la Constitución Política de la República, el pueblo de Guatemala encontró, entre las garantías sociales en el Artículo 63 el siguiente texto “Se establece el seguro social obligatorio...” (Constitución: 1945). El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala sancionó el Decreto 295 “Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”; que en su artículo 1º señala “Créase una institución autónoma, de derecho público....”

Se creó así un régimen de seguridad social nacional, unitario y obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la Republica, debe ser único para evitar la duplicidad de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y los trabajadores de acuerdo con la ley, deben ser inscritos como contribuyentes. No pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en falta a la previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985 dice en su artículo 100; Seguridad Social. “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social, para beneficio de los habitantes de la nación”.

5.2 Lo que establece la legislación en materia de salud laboral.

El ordenamiento Jurídico, ha establecido una serie de normas en materia laboral, ambiental, sanitarias, etc. la cual ha dado lugar, a que las instituciones designadas dentro de dicha normativa, tengan elementos de juicio de carácter legal, para atender lo relacionado a la seguridad y salud ocupacional; la que en el momento de realizar un análisis de su existencia, poder determinar o exigir a los involucrados en su aplicación, una justificación del porque de la cantidad de disposiciones, las cuales no producen efectos concretos en la realidad o en su operatividad. Para ello se derrolla una breve explicación de las mismas.

5.2.1. Qué establece la legislación en ésta materia

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el artículo 102 “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...literal “t”. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales, que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados, se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala. Al respecto también el artículo 93; del mismo cuerpo legal se refiere al derecho a la salud, como derecho fundamental del ser humano sin discriminación alguna. En el artículo 94 indica la obligación del Estado, de proporcionar salud y asistencia Social. “El Estado velará por la salud y asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará a través de instituciones, acciones de prevención...”

En el artículo 95 del instrumento legal ya citado, define a la salud como bien público, obligando a todas las personas a velar por su conservación y restablecimiento. El artículo 96 enmarca lo que es el control y la calidad de productos. El artículo 97 se refiere al medio ambiente y equilibrio ecológico, como obligación del Estado, de las Municipalidades y de los habitantes del territorio nacional, a propiciar el desarrollo social, económico y tecnológico que prevenga la contaminación del ambiente.....”

La sección séptima de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa lo referente a la salud laboral, delegando funciones en las instituciones obligadas a desarrollar dicha actividad, a través de normas de carácter interno y con objetivos que buscan la prevención en dicha materia.

Dentro de los deberes del Estado, éste garantiza los mismos a través de lo preceptuado en los artículos 2 y 3, que se refieren además; a la protección de la vida desde su concepción, así como

la integridad y la seguridad de la persona. En el contenido de este artículo, se obliga al Estado como tal, a dar amplia cobertura nacional a los aspectos relacionados.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula todo lo que se refiere a la vigilancia, prevención y protección de la salud; especialmente de carácter laboral. Dentro de lo ya especificado, se puede observar la existencia sólida y abundante de disposiciones jurídicas en esta materia; lo que permite a los órganos encargados de velar por su cumplimiento y actuar de conformidad con dichas normas, observando que al tener primacía sobre las otras disposiciones ordinarias; éstas deberán adecuarse y desarrollarse en aquellos aspectos que permitan no solo el debido cumplimiento, sino tener el efecto deseado. Estas normas establecidas en la constitución de la república; permiten a las leyes ordinarias contempladas en el Código de Trabajo, Salud, Ambientales y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; mayor solidez y consistencia en los diferentes aspectos ya mencionados.

5.2.2 Dentro de nuestro ordenamiento jurídico interno podemos citar el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Es el referente, para ubicarnos en el campo de la seguridad ocupacional o laboral, la cual por su trascendencia en esta materia, como elemento importante de nuestra investigación refiriéndose a los trabajadores tanto hombres, como mujeres y trabajadores menores de edad de ambos sexos, quienes por diversas circunstancias se ven en la necesidad de laborar o vender su fuerza de trabajo.

En el artículo 57 del Código de Trabajo, respecto al reglamento interior de trabajo, queda plasmado toda la normativa referente no solo al trabajo dentro de la empresa, sino también a reglas de orden técnico y administrativo, necesarias para la buena marcha de la empresa en lo relativo a higiene y seguridad en el trabajo; así como aquellas indicaciones, para evitar los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de ocurrir algún accidente.

El capítulo segundo del Decreto 1441 ya citado, es el que desarrolla el trabajo de mujeres y menores de edad, determina recomendaciones de cómo debe realizarse dicha actividad, ya que por su naturaleza y protección, deben gozar de un tratamiento especial; razón por la que el legislador previno dicho detalle, con una serie de prohibiciones para los empleadores en cuanto a jornadas de trabajo, lugares insalubres, etc. labor encomendada a los inspectores de trabajo y trabajadoras sociales, quienes tienen el encargo de la vigilancia y cuidado de los menores de 14 años de edad.

Dentro de los capítulos tercero hasta el capítulo séptimo del Código de Trabajo, señala lo referente a trabajos a domicilio, el trabajo doméstico (de trabajadoras en casa particular), de transporte, aprendizaje y trabajo en el mar y en las vías navegables; regulando todo lo que al respecto se refiere a la salud laboral. El artículo 197 del Código de Trabajo preceptúa que “todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias, para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los.... “Es decir; que todo el título quinto del capítulo único de dicha normativa, da la pauta e intención del órgano legislador en esta materia; responsabilizando especialmente a la institución o parte empleadora para que le de fiel cumplimiento.

En la normativa vigente del Decreto 1441; existe un artículo que amplía lo referente al procedimiento en materia laboral, cuando el empleador ha incurrido en incumplimiento o a la falta de previsión, en cuanto aquellas circunstancias ya prevenidas con anterioridad y que por desobediencia, ocasiona percances en los que deben resarcirse daños y perjuicios en esta materia; razón especial para que el órgano jurisdiccional, pueda sancionar o disponer que hacer en estos casos. Se refiere al artículo 197 “bis”

En cuanto al ente rector, encargado de velar por el cumplimiento de la ley laboral en todo sentido y primordialmente en la actividad particular (iniciativa privada); es la inspección general de trabajo quién a través de su cuerpo de inspectores (as) o trabajadores (as) sociales; de velar de conformidad con lo estipulado en los artículos 278 al 282 del Código de Trabajo; por el estricto cumplimiento de todas aquellas disposiciones de carácter legal y reglamentario.

5.2.3 El Decreto 90-97, Código de Salud

El Decreto en referencia del Congreso de la República, contiene una serie de normas en cuanto a la temática de salud ocupacional en el artículo 41, el cual indica sobre la salud de la familia: “El Estado a través del Ministerio de Salud Pública y de las otras instituciones...”. Más específico es el artículo 44 al hacer mención de la salud ocupacional; al señalar que el “Estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones del sector.....”

El artículo 46 del mismo decreto, hace mención a la prevención de accidentes al manifestar “que el Ministerio de Salud Pública, en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las Municipalidades...”. Es decir que todo el libro II, nos indica sobre todas las acciones de salud, conjuntamente con el título I, que se refiere “De las acciones de promoción y prevención” y los capítulos del I al IV de la misma ley, que define la materia en mención, así como la salud ambiental, el agua, vigilancia de la salud, desechos sólidos, alimentos, expendios y establecimientos etc.

Con los artículos referidos anteriormente, la ley determina a una entidad con responsabilidades conjuntas y apoyo en otras instituciones afines al respecto, que coordinadamente tienen la función de velar por el estricto cumplimiento de la salud de la población, en donde se inmiscuye a la clase laboral, que por el despliegue físico, intelectual y profesional, requieren que los ambientes o locales en donde presten o desarrollen sus actividades, estén libres de toda clase de contaminantes que afecten su salud.

5.2.4 De la ley de protección y mejoramiento del medio ambiente, Decreto 68-86 del Congreso de la República

Este conjunto de normas, establece dentro de las mismas una entidad responsable a quien acudir en el caso de la contaminación ambiental, y para ello el artículo 10 de dicho cuerpo legal regula:

“El Organismo Ejecutivo por conducto de la comisión nacional del medio ambiente realizarán la vigilancia e Inspección...”.

Dentro de este marco referencial, nos remite al artículo 11 del mismo ordenamiento legal, para indicar cuales son los objetivos de dicha ley; indudablemente señala que se debe tener o mantener un equilibrio ecológico, además de procurar por la calidad del medio ambiente y la vida de sus habitantes.

Prevalece la oportunidad a pensar que su objetividad es bastante amplia y para su cumplimiento se requiere, de eficiencia y suficiente apoyo logístico; así como señala los componentes del medio ambiente de conformidad con el artículo 13. Los que se expresan así:

- Sistemas Atmosféricos (se refiere al aire)
- Hídrico (con referencia al Agua)
- Lítico (con alusión a las rocas y minerales)
- Edáfico (al suelo)
- Biótico (animales y plantas)
- Elementos Audiovisuales y Recursos Naturales y Culturales

En la norma es importante considerar, lo que para el efecto establece La Ley de Creación del Ministerio de Ambientes y Recursos Naturales, Decreto 90-2000 y sus reformas contempladas en el Decreto 91-2000, del Congreso de la República de Guatemala y su Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales; Acuerdo Gubernativo Número 186-2001.

5.2.5 Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo

Dicho reglamento entró en vigencia, el uno de enero de mil novecientos cincuenta y ocho y fue promulgado, el veintiocho de diciembre de mil novecientos cincuenta y siete; estipulando dentro

de sus considerandos, el buscar medidas adecuadas para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores.

En el artículo 11 de dicho reglamento señala, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, son los que tendrán en forma coordinada la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo, así como despliega la responsabilidad, en las personas encargadas a través de lo señalado por los artículos 12 y 13 de dicho reglamento.

Cuando se refiere a ambientes, son los locales o lugares de trabajo, el cual está señalado en todo el capítulo I, hasta el capítulo VII y el título III del capítulo I, se relaciona a la protección especial, que deben proporcionar los empleadores a todos los trabajadores de acuerdo a la actividad que desarrollen, lo que esta estipulado en los artículos del 94 al 105 de la normativa citada.

5.2.6 Reglamentos específicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como entidad autónoma y con facultades para dictarse sus propias normas de carácter interno, ha emitido una serie de resoluciones, que le permiten desarrollar una labor de acuerdo con su política de carácter social y de previsión. Para el efecto, se señalan algunos que tienen relación con el trabajo investigado, referente a la salud y seguridad laboral.

- Acuerdo de Junta Directiva número 410. Que se refiere a la protección sobre enfermedad y maternidad de fecha 16 de abril de 1964.

-Acuerdo de Junta Directiva número 468. Reglamento sobre prestaciones en dinero; de fecha 5 de diciembre de 1967.

- Acuerdo de Junta Directiva número 1002. Reglamento sobre protección relativa a accidentes en general. (Es el que norma los diferentes aspectos en materia de accidentes, así como beneficios que se otorgan tanto a la incapacidad temporal e incapacidad permanente. También normas en los aspectos relacionados con la rehabilitación, casos de muerte y la protección de oficio en períodos de desempleo.), el cual esta vigente desde el uno de Junio de mil novecientos noventa y uno.

- Acuerdo de Junta Directiva número 1124. Protección sobre invalidez, vejez y sobrevivencia de fecha 13 de marzo del 2003.

5.2.7. Acuerdos del Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se refieren a aquellos acuerdos emitidos por los Ministros de Estado, o bien de las autoridades con facultades para ello según la norma que los rija, ya que es facultad del Organismo Ejecutivo por disposición legal según el artículo 183, de la Constitución Política de la República de Guatemala literal “e”; delegar a otras instancias para que en su nombre, puedan realizar o emitir disposiciones para la buena marcha de sus actividades, por lo que dentro de lo citado; se mencionan los que se refieren a la materia de estudio.

El acuerdo ministerial número 314-2000, de fecha 20 de noviembre del año 2000, creo el Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional -CONASSO-, como órgano permanente con funciones para determinar las políticas públicas en materia de salud, higiene y seguridad a nivel nacional, con énfasis específico en las diferentes actividades de carácter comercial, industrial, agrícola, pecuario, de servicios etc.

El acuerdo ministerial número 116-2005, de fecha 18 de Julio del 2005; amplía lo referente al consejo nacional de salud, higiene y seguridad ocupacional, e indica su formación en cuanto a número de miembros y quiénes deben conformarla.

5.2.8 Otros reglamentos a considerar.

Reglamento sobre primeros auxilios, las enfermerías y su regulación según el artículo 106 del reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social 1414, que se refiere a las normas relativas a botiquines.

Capítulo 2

De los riesgos y otros factores que afectan la seguridad ocupacional

2.1 Los riesgos en el trabajo

2.1.1. Antecedentes

El departamento de higiene y seguridad al trabajador, de la Dirección General de Previsión Social, del Ministerio de Trabajo en su publicación sobre “Lo que usted debe saber sobre riesgos y equipo de protección personal”. Se remonta a la era cavernícola al decir que:

“Cuando el hombre tuvo que enfrentarse con enormes animales, se valió de instrumentos sencillos, que le sirvieron para luchar y poder cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido, vivienda etc. Poco a poco fue desarrollando tecnología, que le facilitaba cada vez más su trabajo, fue pasando de las herramientas sencillas a crear la maquinaria más compleja”. (PP: 1-3)

De ahí vinieron los riesgos en sus actividades agrícolas, pecuarias, industriales etc. que también dio como resultado a desarrollar y expandirse la contaminación ambiental.

G. Cabanellas define los riesgos en el trabajo como: “contingencia, probabilidad, proximidad de un daño. Los riesgos han creado toda una rama jurídica definida; la del seguro en sus mas variadas formas”. (1976: página-604)

Todo riesgo conlleva resultados, ya sean éstos positivos o negativos, pero la realidad es que los acontecimientos se dan independientemente de su resultado, ya sea este bueno o malo. Tal y como se expresa en la definición del Diccionario de Derecho Usual ya citado; podría pensarse que tanto la contingencia o probabilidades de un hecho o acto, nos lleva a que el acontecimiento se exprese en toda su magnitud en cualquier actividad por sencilla que esta sea, en donde se desarrolle una actividad de carácter laboral, o se expongan intereses de la parte patronal (económicos) y de los trabajadores, que pretenden convivir en un ambiente protegido, de conformidad con normas establecidas por la ley y las partes.

De ahí la preocupación de nuestra legislación, en señalar una serie de prevenciones e indicar la clase de riesgos que se dan en el entorno ambiental de cada actividad, especialmente con el desarrollo que ha tenido el aspecto industrial en nuestro país, en donde es muy raro respirar aire puro. Es necesario brindar una enseñanza aprendizaje de doble vía al personal y a la población en general, de los riesgos ambientales y del porque de los padecimientos de la familia, o de cada persona por la contaminación existente en cada centro de trabajo.

En la parte introductiva del documento emitido por el centro regional de salud y seguridad ocupacional –CERSSO-; se refieren a las distintas formas de la actividad humana, a la vez que ayudan a transformar al hombre en el científico y en el técnico del siglo XXI, contribuyendo al desarrollo de su cerebro, los cuales representan a menudo riesgos importantes de accidentes y enfermedades ocasionados por los mismos materiales, herramientas y equipos empleados en el trabajo, o por los productos y subproductos que se elaboran. Luego del período de la caza, la pesca y la guerra; el hombre al hacerse minero, metalúrgico y artesano, encontró las primeras enfermedades ocupacionales. (2003)

En el mismo documento citado en el párrafo anterior, en la introducción de dicho instrumento y como referencia histórica cita que; James Watt en 1781, patentizó una máquina de vapor de movimiento rotatorio y en 1785 se inventó, un regulador automático de velocidad utilizado hasta la fecha, lo que permitió al hombre por primera vez disponer de la fuente de energía controlable, barata y abundante; independizándose de las que podría llamarse naturales, como la energía cinética, de las corrientes de agua, el viento y de la energía del hombre y otros animales de escaso rendimiento. Esa nueva y valiosa herramienta tecnológica y económica, significó una verdadera revolución económica, social y moral.

Permitió el perfeccionamiento de numerosas máquinas, la organización de las primeras fábricas de tipo moderno, la destrucción de la sociedad artesanal predominante durante la edad media y abolición de la esclavitud ya inútil; por antieconómica. El fenómeno prosigue hasta la época

actual, a un ritmo cada vez más acelerado. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social Guatemala, Marzo: 2003)

Determinado el concepto de riesgo con cada una de sus características y elementos, lo que trae consigo el tener que prever en forma por demás coactiva, el hecho de concientizar al ser humano que toda transformación acarrea riesgos y de ahí, se deriva en que momento o en que situaciones ocurren éstos, puesto que cada actividad que se desarrolle, la misma debe realizarse con la debida precaución y nuestro enfoque va precisamente en éste sentido; a buscarle solución dentro del ambiente de la labor ocupacional.

2.1.2. Qué es el trabajo

Para vivir y mantener la salud, el individuo tiene que satisfacer unas necesidades y ésta satisfacción, la consigue apropiándose de la naturaleza que la rodea y transforma. Esta transformación de la naturaleza, es la que conocemos vulgarmente como el trabajo.

En el material proporcionado en el “Curso básico en seguridad y salud ocupacional, para inspectores laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala” señala respecto a que debe entenderse que es el trabajo:

“El trabajo ha tenido siempre dos características fundamentales, la tecnificación y la organización. Por tecnificación entendemos el hecho de que el individuo inventa herramientas y máquinas, que le permiten llevar a cabo la transformación del medio ambiente de forma cada vez más cómoda. Con las máquinas y las herramientas, las personas aumentan su fuerza, pero ésta fuerza puede perjudicarlo, cuando no está adecuadamente controlada, amenaza su integridad física y causar accidentes y enfermedades”. (2003: página-1)

En cuanto a la organización podemos decir, que el ser humano vive en sociedad, vive con otras personas, asignando tareas determinadas a individuos concretos para conseguir el mismo resultado, con menos esfuerzo que actuando individualmente. El mal funcionamiento de la

organización en el trabajo, además de aumentar y potenciar el riesgo de daños físicos; por falta de control técnico sobre el trabajo, producirá un desequilibrio no físico, que puede provocar insatisfacción, falta de interés por el trabajo etc. Existen en el trabajo, riesgos que ponen en peligro la salud de las personas, con lo que curiosamente se estaría atentando contra aquello que en principio quería defenderse y mejorar.

En la publicación sobre “El Trabajo y tu Salud”, se refiere a la prevención de los riesgos profesionales, que éstos han de tomar en cuenta en aquellas “condiciones de trabajo” que pueden afectar la salud del trabajador, para lo cual han de conocer todos los posibles factores de carácter material o físico, que afecten el ambiente laboral.(Marzo:2003)

El ser humano es un “ser social”, es decir; que para desarrollarse como tal necesita relacionarse con otros y esto significa también, que el trabajo es un hecho social. Por lo tanto, no podemos desde el punto de vista preventivo, limitarnos a reducir la jornada de trabajo por ejemplo, como única forma de reducir los riesgos, lo que hay que perseguir es lograr un trabajo con un grado de tecnificación, que nos libere al máximo de los riesgos que atentan contra la integridad física y mental, al mismo tiempo conseguir que se organice de forma coherente con las necesidades personales y sociales de los individuos.

En el capítulo anterior de éste trabajo, se define lo que es la salud según La Organización Mundial de la Salud; y en dicha definición recomienda la institución verla desde el punto de vista positivo, pues nos habla de un estado de bienestar y destaca el aspecto integral, físico y mental, así como el pensar en este tipo de concepto, como un proceso de desarrollo y no como algo estático.

2.1.3. Los riesgos profesionales

El trabajo y la salud están fuertemente relacionados, ya que por un lado el trabajo es una actividad que el individuo desarrolla, para satisfacer sus necesidades, es decir; para poder tener

una vida digna. Es necesario trabajar porque así se consigue saciar los requerimientos, buscar sobrevivir en un medio en que los recursos además de escasos, no siempre son utilizables tal y como se presentan.

Pero también el trabajo, es una actividad por medio de la cual se desarrollan nuestras capacidades, tanto físicas como intelectuales. Junto a esta influencia positiva del trabajo respecto de la salud, existe también una influencia negativa; trabajando se puede perder la salud, cuando el trabajo se desarrolla en condiciones que pueden causar daño a la integridad física, en el caso de los accidentes y enfermedades por ejemplo.

Pero además cuando el trabajo inutiliza las aptitudes de las personas, se corre el riesgo de atrofiar o no su desarrollo y su realización como miembro de una sociedad.

En la publicación citada sobre El Trabajo y Tu Salud, orienta acerca de una definición de lo que se entiende por riesgos profesionales:

“aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de las personas”.
(2003: página-2)

Sin embargo no se puede limitar al considerar como riesgos, solamente aquellas situaciones que han causado accidentes y enfermedades, sino que habrá que buscar el origen de todos los desequilibrios de la salud.

Existen riesgos profesionales en todas aquellas situaciones, en las que no se ha considerado al ser humano, como centro del proceso productivo. El trabajo, siempre produce modificaciones en el medio ambiente. Estas pueden ser mecánicas, físicas, químicas, biológicas y es lógico pensar, que éstos cambios afectaran la salud de la persona que trabaja, modificando su equilibrio en todo sentido ya sea este mental o social.

En todo caso y de acuerdo a lo que se ha expuesto, cabe la prevención como una manera de analizar y evaluar mediante un conjunto de técnicas, cada una de estas modificaciones y

determinar, en que grado positivo o negativo minimizar los efectos, poniendo en práctica métodos de trabajo que sin dejar de ser rentables económicamente, creen condiciones de trabajo que acerquen cada día más al estado ideal de bienestar físico, mental y social al que todos los trabajadores tienen derecho.

2.1.4. Los accidentes de trabajo

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para la salud, los accidentes son los indicadores inmediatos y más evidentes de malas condiciones de trabajo, dada la gravedad; la lucha contra los accidentes es siempre el primer lugar, de toda actividad preventiva.

Esto indudablemente es y debe ser, la principal preocupación de todo sistema organizativo y de toda entidad, hacia la búsqueda de evitar y luego prevenir cualquier circunstancia, que provoque lo anteriormente expuesto, en virtud de que en toda empresa no importando su naturaleza, siempre busca o pretende minimizar costos y en especial de este tipo.

Además de los sufrimientos físicos y morales que causan al trabajador y a su familia, los accidentes reducen temporal o definitivamente la posibilidad de trabajar, ya que según las definiciones de trabajo y salud, suponen así también las consecuencias negativas para la salud física, un freno al desarrollo personal del individuo como ser transformador, ya que le priva parcial o totalmente de poderse realizar personal y socialmente.

En el documento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, reproducido por la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo de Guatemala, que sirvió y fundamentó el desarrollo y la capacitación a los inspectores e inspectoras de trabajo, sobre seguridad y salud ocupacional denominado “El Trabajo y Tu Salud”; define los accidentes de trabajo legalmente de la forma siguiente: “se entiende por accidente de trabajo, toda lesión corporal que el trabajador sufra, con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”. (2003: p-4).

Esta definición legal, se refiere tanto a las lesiones que se producen en el centro de trabajo, como a las producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador o trabajadora.

En el mismo documento, define a los accidentes de trabajo desde el punto de vista técnico como: “todo suceso anormal no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas”. (El Trabajo y Tu Salud; 2003: p-4)

Los accidentes por muy inesperados que estos sean, siempre producen consecuencias de diferente índole (jurídicos, económicos, materiales etc.); ya que surgen por generación espontánea. Son consecuencia y efecto de una situación anterior, éstos tienen causas naturales y explicables. Los accidentes, no se explican por fenómenos sobrenaturales o con argumentos filosóficos, sino actuando sobre las causas naturales, es como se pueden evitar y reducir.

2.1.5. Las enfermedades profesionales

Dentro del material consultado y de acuerdo a lo expuesto en el documento de “El Trabajo y Tu Salud”, también definen a la enfermedad profesional desde el punto de vista material y técnico, la cual se describe a continuación. (2003)

El artículo 85 de la Ley General de la Seguridad Social de España, citado en dicho documento; definen la enfermedad profesional así:

“aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades propias del esfuerzo físico o mental desarrollado durante un tiempo, o un periodo determinado de tiempo bajo circunstancia no permisibles por el cuerpo humano o en un ambiente no apropiado”. (2003: página-4)

Y desde el punto de vista técnico, el mismo documento referente a la Ley General de la Seguridad Social, considera a la enfermedad profesional como:

“aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo, o por la forma en que se desenvuelve el trabajador”. (2003: página-4)

2.1.6 Factores que determinan una enfermedad profesional

Existen una serie de factores que determinan las enfermedades profesionales, visto desde el punto de vista físico, mental y material. Pero existen otros, que por múltiples razones no son observados por el trabajador o trabajadora, o por aquel profesional que labora intensamente por razones éticas, mística o profesionalismo y cuando viene a darse cuenta, busca explicaciones de carácter material o bien científico, pero que no está al alcance de su capacidad poder entenderlo o comprenderlo, para ello recomiendan tomar o conocer algunos pormenores al respecto.

2.1.6.1 La concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo

Existen valores máximos tolerados y establecidos para muchos de los riesgos físicos, químicos y biológicos, que suelen estar presentes habitualmente en el ambiente de trabajo, por debajo de los cuales es previsible que en condiciones normales, no produzcan daño al trabajador expuesto, ya que no son perceptibles a simple vista.

2.1.6.2 El Tiempo de exposición

Estos límites de exposición, suelen referirse normalmente a tiempos determinados, relacionados con una jornada laboral normal y con un período medio de vida laboral activa. Sugieren los especialistas, tomar en consideración que para ésta labor aquellos trabajadores que se arriesgan

o por la naturaleza de su actividad, se exponen por largas horas a la lluvia o al sol, lo que al final ocasiona los problemas de salud ya comentados, tomar las precauciones del caso.

2.1.6.3 Las características personales de cada individuo

La concentración y el tiempo de exposición se establecen para una población normal, por lo que habrá que considerar en cada caso, las condiciones de vida y las constantes personales de cada individuo.

Nuestra naturaleza física es cambiante y así también nuestra forma de vida, por ello es que al considerar todas aquellas características de una persona, habrá que tomar en consideración una serie de elementos y análisis de cada individuo y así poder determinar su capacidad de rendimiento.

2.1.6.4 La relatividad de la salud

El trabajo es un fenómeno en constante evolución, los métodos de trabajo y los productos utilizados, son cada día mas diversos y cambiantes, también lo son los conceptos que de salud y enfermedad están vigentes en una sociedad; por lo que limitarse a lo establecido oficialmente, aunque esto sea muy reciente no es garantía, para enfocar el problema de las enfermedades profesionales en su real dimensión.

2.1.6.5 La presencia de varios agentes contaminantes al mismo tiempo

No es difícil suponer que las agresiones causadas por un elemento adverso, disminuyen la capacidad de defensa de un individuo, por lo que los valores límites aceptables se han de poner en cuestión, cuando existen varias condiciones agresivas en un puesto de trabajo. En este aspecto debemos analizarlo desde la arista de cada persona-problema, puesto que siempre existen dentro de un grupo de trabajo, alguien con quien no se puede congeniar o realizar amistad y se convierte en agente contaminante para el resto del grupo.

2.1.7 Otros riesgos para la salud de los trabajadores

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, son efectos negativos del trabajo sobre la salud, pero limitar la prevención a la lucha contra accidentes y enfermedades, supondría definir la salud, como la ausencia de daño o enfermedad, abarcando una parte importante de la definición propuesta por la organización mundial de la salud, la cual es sugerida como una especie de modelo y con características deseables.

Para desarrollar un plan de labor preventiva de tal forma que esta sea real, es con la finalidad de mantener y mejorar la salud a nivel poblacional y para ello debe tomarse en consideración, las siguientes recomendaciones.

- La concepción legal de enfermedad profesional no corresponde con la realidad, porque hay enfermedades profesionales, que afectan a la salud física del trabajador, que no se contemplan como tales.

- Existen agresivos en el trabajo que son susceptibles de ocasionar trastornos, que sin ser de naturaleza física, pueden causar daño al trabajador.

- Estas agresiones pueden llegar a materializarse en dolencias de tipo somático ó psico-somático, pero pueden sin llegar a éste punto, ser perniciosas para el equilibrio mental y social de los individuos.

- Además de contemplar éstos efectos negativos, que no tenían cabida en la seguridad e higiene del trabajo tradicional, también a de considerarse el aspecto positivo de la salud; o dicho de otra forma, el trabajo tiene que favorecer el acercamiento progresivo a esa meta de “estado de bienestar”, que es la salud.

Por lo tanto habrá que estudiar, analizar y modificar los métodos de trabajo, no solo para evitar los efectos negativos sobre la salud, sino también para potenciar los efectos positivos.

2.1.8 Las condiciones del trabajo

Actualmente se tiende a identificar o reconocer condiciones de trabajo, con calidad de vida laboral. El campo de las condiciones de trabajo comprende, entre otros los siguientes ámbitos:

Las condiciones materiales del ejercicio del trabajo (esfuerzo y la fatiga, la temperatura, la ventilación etc.), las condiciones de seguridad, la presencia de condiciones de los ambientes, de la propia tarea, su contenido psicológico y profesional, la posibilidad de utilizar en el trabajo los conocimientos y las capacidades, oportunidades de aprender algo nuevo, de adquirir una nueva experiencia superior y de obtener una promoción.

También comprende la duración de la jornada de trabajo, la distribución de horarios, etc. Para explicar y entender sobre el tema investigado, se exponen cada uno de los elementos que entran en juego dentro de las condiciones del trabajo.

2.1.9 Factores de riesgo

Dentro de los factores de riesgo y para orientación, los especialistas en la materia los clasifican en cinco grupos, sin que éstos determinen jerarquización o alguna prioridad.

2.1.9.1 Las condiciones de seguridad

En estos factores se consideran aquellas condiciones materiales, que influyen sobre los accidentes tales como; elementos móviles, cortantes, eléctricos, combustibles etc. Para poder controlar éstos elementos, debemos conocer sobre las máquinas y las herramientas, los equipos de transporte, las instalaciones eléctricas, los sistemas contra incendios etc.

Todo trabajador de acuerdo a su capacidad, preparación, disciplina y destreza, deberá tomar en consideración y tener sumo cuidado, sobre el material que se utilizará en la empresa, caso contrario provocará problemas y no funcionará las condiciones de seguridad.

2.1.9.2. El medio ambiente físico de trabajo

En este grupo está el medio ambiente de trabajo, en especial se refiere a las condiciones físicas, el ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termo higrométrico y las radiaciones, con el objeto de establecer por un lado, los valores de éstas condiciones que no produzcan lesiones y por otro lado determinar, los niveles más adecuados para trabajar confortablemente.

Todo centro de trabajo debe reunir condiciones agradables y confortables, para el mejor rendimiento y convivencia del grupo laboral, esto contribuye a que exista la mejor armonía en el ejercicio de las actividades.

2.1.9.3 Los contaminantes químicos y biológicos

En este grupo se ubican los contaminantes químicos y biológicos, que pueden estar presentes en el medio ambiente de trabajo, sus efectos para la salud, las técnicas de evaluación y las medidas correctoras para controlarlos. Este factor no debe pasar inadvertido, porque es el causante de muchas enfermedades ocultas dentro del grupo de trabajo, al no tener sumo cuidado cuando se manipulan, o la actividad es propiamente con el ó los productos expuestos dentro del centro de trabajo.

2.1.9.4 La carga de trabajo

Factor que considera las exigencias que la tarea impone al individuo que la realiza: esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención asociados a cada tipo de

actividad, para poder determinar la carga de trabajo tanto física como mental de cada tipo de tarea.

En la generalidad de los casos y a pesar de que existen normas sobre las jornadas de trabajo, en algunas actividades especialmente agrícolas, las cargas de trabajo son extenuantes, agotadoras y los resultados muchas veces fatales.

Razón por la cual, éste factor es determinante, para evaluar rendimientos y eficiencia en muchas actividades. En especial aquellas empresas en donde se labora en base a resultados y se exige una doble dosis en la carga de trabajo (el caso de las horas extras); lo que causa el desgaste del trabajador en tan poco tiempo.

2.1.9.5 La organización del trabajo

Grupo en el cual están ubicados aquellos factores que se refieren a la organización, ya que la forma en como el trabajo se fragmenta en tareas elementales, así como al reparto de éstas entre diferentes individuos, unido a la distribución de los horarios, a la velocidad de ejecución y a las relaciones que se establecen dentro del ambiente de trabajo; pueden traer o tener consecuencias para la salud de los trabajadores a nivel físico, sobre todo a nivel mental y social.

Para ello debe tomarse en cuenta dos condiciones importantes:

1) La presencia de varios factores y;

2) El tiempo de exposición

Puede determinarse, que la presencia de varios factores o la existencia de múltiples factores actuando sobre una situación, hacen que tengamos que considerar en cada caso, la interrelación que inevitablemente se produce. Por ejemplo, en un puesto en el que el nivel de iluminación es

insuficiente, los requerimientos respecto a la complejidad y la rapidez de la tarea, serán muy elevados y esto puede a su vez obligar al trabajador, a realizar un esfuerzo mas riguroso que con una iluminación adecuada

Una fuerte automatización disminuirá probablemente la identificación con el producto, aumentando la sensación de respuesta y poca atención a las señales, que se producen en el espacio de trabajo. Del mismo modo, un buen clima de participación, puede favorecer el grado de iniciativa y disminuir la agresión que provoca por ejemplo; el trabajo por turnos.

En cuanto al tiempo de exposición, indudablemente se conocen mejor los efectos del ruido ó de un gas tóxico en función del tiempo de exposición, que los de un determinado ritmo de trabajo; pero no olvidemos que el control del tiempo de exposición, implica en muchos casos, modificar toda la organización del trabajo.

Es evidente, que esto influirá positiva o negativamente en el grado de responsabilidad, en las posibilidades de comunicación y cooperación, en la mayor o menor identificación con un provecho o tarea, de la cual el empleador busca como objetivo.

2.2. Las condiciones de seguridad

Los accidentes de trabajo, siempre tienen causas naturales y explicables. La seguridad en el trabajo, trata de identificar y anular o reducir estas causas, para evitar o minimizar los accidentes de trabajo.

En esta ocasión y siempre sobre la materia de seguridad en cuanto a sus condiciones, se trata de explicar todos aquellos factores del proceso productivo, que pueden dar lugar a situaciones indeseables y que podrían causar daños a los trabajadores.

En éste caso es importante hablar, sobre las deficiencias estructurales de construcción a la insuficiencia o ausencia de mecanismos de seguridad en las máquinas, a los órganos móviles

descubiertos, a la ausencia de una señalización que informe de la presencia de posibles peligros, a los riesgos de incendio y de contacto con la corriente eléctrica etc.

Existen también otros factores independientes de la maquinaria, que contribuyen a la peligrosidad de su manejo; ejemplo de ello son los espacios reducidos de trabajo, los almacenamientos inadecuados, la falta de orden y limpieza etc.

2.2.1 Las herramientas

Muchas de las lesiones que se producen en los lugares de trabajo, se deben a la utilización de herramientas, ya sean estas de tipo manual o accionadas por motor, ya que el objetivo de la seguridad, es mejorar las condiciones de trabajo hasta donde sea posible, o al menos muy difícil accidentarse.

2.2.1.1 Herramientas manuales

Este tipo de instrumentos, además de su utilidad en cualquier medio laboral, deben también tenerse como medios, que fácilmente producen riesgos o lesiones lamentables como por ejemplo: golpes y cortes en manos u otras partes del cuerpo, lesiones oculares por proyección de pedazos y fragmentos volantes, esguinces por movimientos violentos etc.

Entre las causas principales que ocasionan el uso de herramientas, es precisamente por la inadecuada utilización de las herramientas, la utilización de herramientas defectuosas o bien el empleo de herramientas de mala calidad, el riesgo eléctrico, la utilización del aire comprimido.

Todas éstas circunstancias, son las que provocan por la falta de previsión en su manejo, las lesiones que en muchos casos, dejan graves consecuencias no solo a quien las sufre, sino también al empleador, cuando se ve obligado al pago de daños y perjuicios al trabajador.

2.2.1.2 Medidas preventivas

Debemos tomar en consideración que en todo riesgo laboral, se deben tomar las medidas preventivas para cada caso, por lo tanto deben observarse las indicaciones que facilitan los fabricantes de los productos, dentro de las cuales se mencionan algunas:

- Adquisición de herramientas de calidad acordes al tipo de trabajo a realizar
- Instrucción adecuada para la utilización de cada tipo de herramienta
- Utilización de gafas protectoras cuando haya riesgo de proyección de partículas
- Mantenimiento periódico (reparación, afilado, tempo, limpieza etc.)
- Revisión periódica del estado de los mangos, recubrimientos aislantes etc.
- Almacenamiento en cajas o paneles adecuados, donde cada herramienta tenga su lugar

2.2.1.3 Herramientas a motor

Las herramientas a motor están reemplazando a las manuales, implicando la aparición de nuevos riesgos para el trabajador. Las herramientas a motor más peligrosas son:

Martillos neumáticos

Taladradoras

Motosierras

Lámparas portátiles

2.2.1.4 Riesgos más importantes

- Riesgo de contacto eléctrico por fallos del aislamiento entre las partes en tensión y la carcasa
- Golpes y cortes en manos u otras partes del cuerpo
- Lesiones oculares por partículas proyectadas
- Esguinces por movimientos o esfuerzos violentos

Dentro de las medidas preventivas contra los riesgos a los cuales se hace alusión, se pueden mencionar; la prevención contra la energía eléctrica utilizada y en el caso de las herramientas eléctricas portátiles, éstas deben funcionar con tensión de seguridad, o estar dotadas de doble aislamiento.

2.3 Las Máquinas y los equipos

Dada la gran diversidad de máquinas y equipos, que en un determinado centro de trabajo pueden haber o utilizar, se describen algunos principios, reglas y soluciones que tengan aplicación general. Indudablemente puede haber muchas más, pero la intención es sugerir la adecuada para el trabajo de investigación y la actividad que se desarrolla en cada centro de trabajo.

2.3.1 Riesgos más importantes

En el documento del Centro Regional de Salud y Seguridad Ocupacional-CERSSO- en su página 16; Guatemala Marzo: 2003, hacen referencia en cuanto a los riesgos más importantes tales como.

Golpes: Se producen en aquellas máquinas, con elementos de vaivén, por ejemplo cepilladoras, telares etc.

Cortes: En ésta categoría se pueden incluir las guillotinas, cortadoras, sierras de cinta y circulares, fresadoras y cepilladoras

Atrapamiento: Se dan en aquellas máquinas, que tienen mecanismos de presa o trituración, como por ejemplo; ruedas dentadas, engranajes, correas, bandas transportadoras, troqueles etc.

Proyección del material que se trabaja: Es decir; por virutas o esquirlas, o por rotura de algún elemento de la máquina: brocas, discos, correas de transmisión, que pueden ocasionar lesiones en los ojos, o en otras partes del cuerpo.

2.3.2 Medidas preventivas

Toda máquina deberá estar provista de resguardos, que impidan el contacto del trabajador con el agente que provoca el riesgo, es decir; que el mecanismo que puede causar el accidente, debe estar convenientemente cubierto o suficientemente alejado.

Cuando esto no sea posible deberá recurrirse a unos dispositivos de seguridad, cuya misión es detener la máquina, evitando así el posible accidente. Para reducir al mínimo el riesgo de accidente en la utilización de máquinas, debe cumplirse con las normas de seguridad, es decir; seguir en todo momento, el método de trabajo adecuado y utilizar una señalización, que colocada en lugares bien visibles, resalte los posibles riesgos. Toda máquina debe reunir ciertas condiciones de seguridad, que deben exigirse en el momento de su adquisición.

2.4 La electricidad

Los accidentes eléctricos aunque no son muy frecuentes, dan lugar en la mayoría de los casos, a lesiones graves o bien mortales.

2.4.1 Tipo de contacto eléctrico

Los accidentes eléctricos, se producen cuando la persona entra en contacto con la corriente eléctrica. (El Trabajo y Tu Salud. Guatemala; 2003: Página-16).

Este contacto puede ser de dos tipos.

- Contacto Directo
- Contacto Indirecto

2.4.1.1 Contacto directo: Es el que se produce con las partes activas de la instalación. Esto implica el paso de cantidades de corrientes importantes, lo que agrava las consecuencias de las lesiones.

Dentro de los sistemas de protección contra contactos eléctricos directos; podemos mencionar:

- Utilización de tensiones inferiores a 25 voltios
- Alejamiento de las partes activas de la instalación
- Interposición de obstáculos.
- Recubrimiento de cables de alta tensión

2.4.1.2. Contacto indirecto. Es el que se produce con masas de alta tensión, entendiéndose por masa al conjunto de partes metálicas de un aparato o instalación, que en condiciones normales están aisladas de las partes activas.

Podemos citar dentro de los sistemas de protección en éste tipo de contacto, los siguientes: Los denominados pasivos, que son los que evitan la aparición de una tensión de defecto peligrosa. Estos evitan el contacto con doble aislamiento y la inaccesibilidad simultánea de partes en tensión y masa., lo que hace que el contacto no sea peligroso; como por ejemplo utilizando tensiones inferiores a 25 voltios y la separación de circuitos, así como las conexiones equipotenciales.

Los sistemas de protección contra los contactos indirectos denominados activos, son los que evitan la permanencia de una tensión de defecto peligrosa, como las puestas a tierra con

dispositivos de corte; puesta al neutro con dispositivos de corte y los relevadores de tensión de tierra.

2.5 La manipulación y el transporte

Este tipo de actividad es importante, ya que día a día aumenta la disponibilidad y el uso de equipos, que relevan al trabajador de los sobreesfuerzos en el trasiego de objetos, limitándose el operario a manipular los mandos de la maquinaria, que le permitan el menor esfuerzo para conseguir trasladar la carga pesada de un lugar otro, produciéndose el mayor rendimiento en cuanto al tiempo y volumen de producto.

2.5.1 Aparatos de elevación y transporte

Este apartado se refiere al uso de aparatos como las grúas, puentes-grúa, ascensores etc. que son los elementos usualmente utilizados en el manejo de carga pesada. Hoy en día, es común observar este tipo de máquinas, operando en las grandes empresas, que movilizan gran cantidad de productos, que ingresan en camiones o furgones de los diferentes lugares de la república o bien a través de la transportación vía marítima, indudablemente que todo ello acarrea riesgos así como medidas preventivas; en forma concreta se cita a:

2.5.1.1 Los riesgos en los aparatos de elevación y transporte

En el documento “El Trabajo y Tu Salud”, del Centro Regional de Salud y Seguridad Ocupacional. (Guatemala-2003, pagina: 18) describe los riesgos sobre los aparatos de elevación y transporte de la forma siguiente:

- Pellizcos al montar o desmontar aparejos para levantar cargas
- Aplastamientos al descender y apoyar las cargas contra el suelo
- Lesiones en partes diversas del cuerpo al fallar un freno o cadena

- Lesiones diversas al desprenderse la carga suspendida
- Caídas de grúas como consecuencia de peso excesivo

2.5.1.2 Medidas preventivas

- Interruptores o señales visuales o acústicas contra exceso de carga
- Ganchos provistos de pestillos de seguridad
- Sistema de frenado que impida el deslizamiento vertical de la carga y dispositivos final de carrera
- Normas sobre situación bajo cargas suspendidas y sobre carga y descarga de pesos

2.6 Las carretillas

Esta tipo de maquinaria es de uso corriente en cada una de las empresas, que necesitan movilizar carga ligera o no muy pesada, razón por la cual es necesario hacer énfasis en los riesgos y también en las medidas de prevención, por cuanto ello es requerido en todo centro de trabajo.

2.6.1 De los riesgos

- El choque y vuelco del vehículo con carga o en vacío
- Caída de la carga por mala colocación o por peso excesivo

2.6.2. De las medidas preventivas

Los vehículos no deben ser conducidos ni manipulados por personas, sin una especial formación. Las llaves del vehículo solo las tendrá el conductor autorizado. Estos vehículos, deben reunir además de lo indicado anteriormente, frenos de pie y de mano eficientes, el asiento del operario debe ser cómodo, con buena visibilidad y con instrumentos de control fácilmente operables y al alcance, baterías, neumáticos, frenos en buenas condiciones etc.

Lo que se pretende a través de este tipo de medidas, es evitar cualquier percance fatal y el mantenimiento periódico de las partes esenciales de la máquina, ocasionando pérdidas a la empresa, al no poder contar con ella en el momento que más se necesite y en otras al trabajador por exposición al riesgo.

2.7 Los espacios de trabajo

Es importante que el lugar en el que se desarrolla el trabajo, esté en buenas condiciones de seguridad. De ésta manera evitaremos accidentes y se trabajará con mayor comodidad. Para ello, en el momento de diseñar un área de trabajo, debe tenerse en cuenta una serie de medidas tales como:

- Distribuir locales según los procesos de producción
- Prever zonas de paso de manera que se eviten los cuellos de botella
- Determinar zonas de almacenamiento cuando esto sea necesario
- Aislar las operaciones que generan ruido, vibraciones, calor, radiaciones etc.
- Disponer de una iluminación adecuada

Dada la importancia de estos aspectos, para un buen control de las condiciones de trabajo, es conveniente tomar en consideración otros elementos, en donde se establecen las condiciones mínimas, que deben cumplir los locales de trabajo, así como el vestuario, aseos, corredores etc.

2.7.1 Riesgos más importantes del espacio de trabajo

Dentro de los riesgos más importantes del espacio de trabajo, se tienen aquellos que podrían provocarse como los siguientes; según el Centro Regional de Salud y Seguridad Ocupacional (Guatemala, 2003: página 19).

- Golpes contra máquinas muy próximas
- Golpes contra objetos o materiales mal almacenados o situados fuera de su sitio

- Atrapamiento y golpes por vehículos en movimiento circulando por zonas inadecuadas
- Caídas por suelos resbaladizos, alumbrado deficiente, obstrucciones diversas por el mismo espacio reducido

2.8. Los incendios

En el apartado sobre las condiciones de seguridad, del curso impartido por el centro regional de salud y seguridad ocupacional –CERSSO-, a los inspectores laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión de Guatemala, se refiere a elementos sobre lo que es el fuego de la forma siguiente:

El fuego, es una energía poderosa, que se conoce desde la antigüedad y es muy utilizado tanto en el trabajo como en nuestra vida cotidiana. Pero, cuando el fuego no está controlado puede destruir vidas humanas y causar graves pérdidas en nuestro medio ambiente.

Puesto que el riesgo de incendio está presente en cualquier tipo de actividad, es necesario que todos conozcamos como se origina un fuego, como funciona la combustión, como se propaga, como se puede extinguir y controlar. (Marzo-2003: página-20)

2.8. 1. Los factores del fuego

- 1 Combustible: Se le llama así, a toda sustancia que es capaz de arder
2. Aire: Para que un fuego pueda arder, necesita un combustible, un medio de donde poder quemarse. Un fósforo o un cerillo, no se enciende dentro del agua. El carburante más común, es el oxígeno.
3. Calor: No sólo basta el tener el aire y combustible, se necesita que exista un foco que proporcione el calor suficiente, para que el fuego se produzca.
4. Reacción en cadena. Toda combustión es una reacción exotérmica, es decir; que desprende calor, si ese calor es capaz de evaporar el combustible que está cerca del fuego, éste se propagará

pero si el calor desprendido es insuficiente, el combustible se irá enfriando en forma progresiva y el fuego se apagará.

Las técnicas de prevención y extinción de incendios, se basan en controlar la presencia de los cuatro factores del fuego: combustible, aire, calor y reacción en cadena y en aislar el que ofrezca menos dificultades.

2.9 Normas de prevención de incendios

Se entiende que la búsqueda para evitar accidentes, es la prevención a través de medios que se requieran, a efecto de que no ocurran desastres materiales o personales, razón por la cual es necesario la capacitación e instrucciones necesarias de doble vía. Estas coadyuvan a que todo centro de trabajo, se mantenga alerta a cualquier causa que pueda provocar un incendio.

2.9.1 Principales normas de prevención

En documento del Curso Básico en Seguridad y Salud Ocupacional, para Inspectores Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. (Guatemala-Marzo-2003: página 21); se refieren a las normas de prevención, citando las siguientes:

- Sustituir productos combustibles por otros, que sean menos combustibles
- Eliminar el combustible, orden, limpieza y utilizar recipientes llenos
- Ventilar los locales para evitar la concentración de vapores
- Refrigeración; mantener los combustibles en lugares frescos y lejos de focos de calor
- Señalización en almacenes, envases, etc. del riesgo de incendio

Todas las personas que trabajan en locales con riesgo de incendio, deben ser adiestradas en el manejo de extintores y realizar prácticas con fuegos reales, para conocer por si mismas la eficacia de la extinción.

2.10 Agente extintor respecto a la clase de fuego

En el documento ya citado, referente a condiciones de seguridad del Centro Regional de Salud y Seguridad Ocupacional (Guatemala-Marzo:2003 página 22), recomiendan que para combatir los incendios, utilizar determinado clase de extintor dependiendo de la clase de fuego, así será el agente extintor que se utilice para la extinción del fuego.

2.10.1 Clase de agente extintor respecto a la clase de fuego

Dentro de dichas recomendaciones y dependiendo de la clase de fuego, así será el tipo de extintor que se utilice para lograr sofocar un incendio. Se pueden citar los siguientes:

1- Sólidos con brasa. (Madera, papel, textiles etc.)

Se utiliza agua pulverizada, espuma, polvo, anhídrido carbónico.

2- Líquidos inflamables sólidos licuables: Gasolina, gas, oil, cera etc.)

Se utiliza agua pulverizada, espuma, polvo, anhídrido carbónico.

3- Gases inflamables. (Butano, acetileno. Únicamente recomiendan el uso de polvo.

4- Metales y productos químicos reactivos. Agente extintor solamente el polvo.

5- Fuegos eléctricos. Agente extintor únicamente el anhídrido carbónico.

2. 11 Los contaminantes del aire

En la actualidad existe preocupación a nivel mundial, sobre los altos índices de contaminación ambiental y los más preocupados deben ser, los que tienen referencias a través de los medios de comunicación social y en aquellos casos, los que escuchan, leen o ven los medios de comunicación social, relacionados con la depredación de aquellos lugares, que anteriormente

servían o apreciaban en su juventud, al no encontrar aquella comodidad y menos respirar aire puro; tan esencial en nuestros días.

Pero en lugares en donde no se tiene esa oportunidad, escasamente pueden distinguir el daño natural, causado al entorno ambiental; especialmente por el poco interés, desconocimiento o bien porque no existen los medios que hagan o cumplan con dicho cometido.

Es común criticar o más bien escuchar la opinión de algunas autoridades, que la ausencia de lluvias es por algunos fenómenos naturales, que perjudican el ambiente ecológico, pero si nos remontamos años atrás, podemos determinar que el ciclo de lluvias era muy severo y continuo, porque aún no existía la deforestación de los ambientes, sin embargo hoy en día buscamos algún responsable, aun conociendo las causas que han originado dichos fenómenos.

Los especialistas en la materia, analizan cuales son los daños causados y sus efectos, que están afectando el sistema ecológico y que en verdad está a las puertas de no poder visualizar como atenuar, él o los altos índices de contaminación, las lluvias se alejan o no llueve con regularidad, se tiene conocimiento del fenómeno del niño, La Antártida se esta deshelando, las temperatura de los océanos aumentan, el calor es inaguantable, por citar algunos ejemplos; que nos insinúan que algo anda mal a nuestro alrededor, o más bien dentro del ambiente poblacional.

El aire puro, es lo más deseado por cualquier ser humano y no se diga por aquellos seres vegetales, animales etc. que les sirve para tener una vida más saludable, llena de vitalidad y bienestar personal.

Los contaminantes creados por el ser humano serán sus principales enemigos, por cuanto no se prevé su uso ni sus efectos, ya sea por falta de educación, capacitación y adiestramiento.

Por ello la importancia de conocer a través del análisis de la presente investigación, el hacer mención de cuales son esos contaminantes, que afectan nuestra salud y el medio ambiente; para ello se mencionan los siguientes: el polvo, neblinas, humos, grasas y vapores.

2.11.1 El polvo

Este es formado, cuando los materiales se quiebran y se convierten en finas partículas, que flotan en el aire antes de caer por gravedad. El polvo viene de muchas fuentes, incluyendo moliendas, lijado, taladrado, triturado y rectificado.

En nuestro medio, así como el aire nos sirve para cosas benéficas, también es transportador de toda aquella materia dañina, que deambula en el medio ambiente y que produce efectos sobre la persona humana tales como resfriados, alergias etc.

En los ambientes de trabajo, usualmente se realizan actividades sin la protección adecuada, o más bien es inexistente por falta de previsión, costumbre, desconocimiento o no existe; lo que provoca que en los ambientes se genere contaminación de toda índole, por falta de purificación del medio (inexistencia de aireación, ambientes cerrados).

2.11.2. Las neblinas

Son creadas, cuando los líquidos son atomizados o rociados entre más pequeñas sean las gotitas, durarán más tiempo suspendidas en el aire. Por ejemplo, cuando se aplica la pintura “Spray” los líquidos, se convierten en neblina, que no se adhieren o alcanzan totalmente el objeto que se haya rociado. Las pequeñísimas gotitas flotantes, pueden ser inhaladas por los trabajadores(as).

Generalmente estos casos se observan en los ambientes de trabajo, kioscos de pintura, talleres de enderezado y pintura, fábricas o empresas de fumigación, en las grandes fumigaciones de campo para combatir plagas y enfermedades.

2.11.3 Los humos

Son pequeñas partículas producidas, cuando los materiales sólidos como metales, son evaporados por el efecto del calor. Las partículas de humo, son formadas cuando el material se

enfriá, se condensa y son transportadas por las corrientes de aire. Los humos metálicos, pueden provenir de operaciones de soldadura, esmerilado y vaciado de materiales fundidos.

El caso más común sucede con la quema de llantas o los incendios accidentales o provocados, en donde mucho material inflamable y toxico, provoca daño al ambiente. Toda esa materia (humo), es inhalada por las personas que se encuentran alrededor y más tarde, o inmediatamente provocan enfermedades respiratorias o de otra índole.

Podemos citar también, los ambientes de los mercados cantonales (tortillerías) a nivel nacional, en donde todo esa humareda, producido por la quema de la madera o leños, afectan a las trabajadoras, sus alrededores o bien a los consumidores del producto o compradores; el daño o riesgos se pueden observar en todas las viviendas o paredes del mismo; o bien se impregna en el pelo de las mujeres o en su ropa, el cual ocasiona molestias al ambiente y daños al cuerpo humano.

2.11.4 Los gases

Son sustancias, que no son líquidos ni sólidos a temperaturas y presión ambiental. El monóxido de carbono como por ejemplo, es un gas producido cuando los combustibles no son totalmente quemados.

En el medio es común observar, el transporte pesado o liviano emanando este tipo de gases, por la mala combustión de los vehículos o motores no afinados o en mal estado; no existe un control de ninguna naturaleza por parte de las autoridades responsables en el caso concreto.

En las fábricas existen problemas por no tener extractores o equipo especial, para expulsar el aire contaminado producido por la utilización de las máquinas que se operan y tienen a su disposición, las que no están en buenas condiciones para prestar un buen servicio, lo cual trae como consecuencia que el ambiente en los mismos no sea el adecuado.

2.11.5 Los vapores

Son aquellas emanaciones creadas, cuando los líquidos o sólidos se evaporan generalmente por calentamiento. La gasolina y el thinner, son ejemplos de líquidos que se evaporan fácilmente.

Existen lugares propicios en donde es común observar dicha contaminación, especialmente en los mercados cantonales donde se elaboran tortillas u otros productos alimenticios, sin ninguna clase de protección ni alguien que les prevenga de los daños, que en muchos casos son imprevisibles.

De conformidad a lo explicado sobre los contaminantes, como los provocadores de múltiples enfermedades, por una serie de circunstancias humanas y en otras al desarrollo industrial, o en último caso a la falta de controles adecuados; es la causa común que se refleja en los diferentes entornos ambientales del país.

Al analizar lo referente a los contaminantes químicos y biológicos, que no pueden pasar desapercibidos, por cuanto son parte y en muchas ocasiones han ocasionado los desastres naturales, ecológicos y enfermedades, cuyo control ha dado lugar a los países a declarar estados de emergencia o realizar cuarentenas, para evitar el ingreso de alguna enfermedad.

2. 12 Los contaminantes químicos y biológicos

2. 12.1 Los contaminantes químicos

Los contaminantes químicos, son sustancias constituidas por materia inerte (no viva), que pueden estar presentes en el aire en forma de moléculas individuales (gases o vapores), o de grupos de moléculas unidas (aerosoles o nieblas).

El efecto nocivo de los contaminantes químicos para la salud, es debido a su presencia en los ambientes laborales, es consecuencia de la acción tóxica, que en general pueden ejercer las sustancias químicas.

Algunos contaminantes químicos, se distribuyen a través de la sangre por todo el cuerpo humano, afectando a aquellos órganos, que ofrecen menos defensas o que son más sensibles a su acción tóxica. Esta es definida como la capacidad de una sustancia, para ocasionar daños en los organismos vivos.

2.12.2. Vías de entrada de los contaminantes químicos

- Vía respiratoria: (a través de la nariz, la boca, los pulmones etc.)

Es la vía de penetración de sustancias tóxicas más importante en el medio ambiente de trabajo, ya que con el aire que se respira, pueden penetrar en el organismo polvos, humos, aerosoles, gases, vapores de productos volátiles.

- Vía dérmica: (a través de la piel)

La vía de penetración de muchas sustancias, que son capaces de atravesar la piel sin causar erosiones o alteraciones notables e incorporarse a la sangre, para posteriormente ser distribuidas por todo el cuerpo.

La superficie total de piel expuesta a la posible penetración, es muy importante así como su estado de integridad, que en ocasiones puede estar debilitada por lesiones o por la acción de los disolventes, capaces de eliminar las grasas naturales que protegen su superficie.

- Vía digestiva: (a través de la boca, estomago, intestinos)

Es vía de penetración a través de la boca, el esófago, el estomago y los intestinos. También es de considerarse, la posible ingestión de contaminantes disueltos en las mucosidades del sistema respiratorio.

- Vía parenteral: (por las heridas, llagas etc.).

Es la vía de penetración directa del contaminante en el cuerpo a través de heridas, llagas etc.

2.12.3. Efectos de los productos tóxicos sobre el cuerpo humano

- Corrosivos. Destrucción de los tejidos sobre los que actúa el tóxico (ácidos)
- Irritantes. Irritación de la piel o las mucosas en contacto con el toxico
- Neumoconióticos. Alteración pulmonar por partículas sólidas
- Asfixiantes. Desplazamiento del oxígeno del aire o alteración del mecanismo oxidativo biológicos.
- Anestésicos y narcóticos. Depresión del sistema nervioso central. Generalmente el efecto cuando desaparece el contaminante
- Sensibilizantes. Efecto alérgico del contaminante ante la presencia del tóxico, aunque sea en pequeñísimas cantidades (asma, dermatitis)
- Cancerígenos, mutágenos y teratógenos. Producción de cáncer, modificaciones hereditarias y malformaciones en la descendencia respectivamente.
- Sistémicos. Alteraciones de órganos o sistemas específicos (hígado, riñón etc.)

2.12.4 Medidas preventivas

- 1- Actuación sobre el foco contaminante. Impedir la emisión.
- 2- Actuación sobre el medio de difusión. Evitar la propagación.
3. Actuación sobre el individuo receptor. Evitar los efectos en el trabajador.

La protección personal debe tomarse como una solución temporal, por cuanto no se elimina la presencia del contaminante en el ambiente de trabajo.

2.12.5 Los Contaminantes biológicos

Los contaminantes biológicos, son organismos vivos (microbios, hongos, virus etc.), que al penetrar en el cuerpo humano, determinan la aparición de enfermedades de tipo infeccioso o parasitario. En términos generales, el mayor riesgo de contraer una enfermedad profesional por exposición a contaminantes biológicos, se da en aquellos trabajadores dedicados a:

- Cría y cuidado de animales
- Manipulación de productos de origen animal, despojos etc.
- Trabajos en laboratorio biológico y clínico
- Trabajos sanitarios en hospitales, sanatorios a domicilio

En todos estos casos es fundamental el uso de trajes, que ofrezcan la protección adecuada, así como guantes y calzado conveniente. Todo ello sin olvidar las condiciones higiénicas generales, en los lugares de trabajo, en los vestuarios y aseos.

Se ha dicho, que dentro de los contaminantes biológicos se encuentran bacterias, protozoos, virus, hongos, gusanos parásitos; por lo que es necesario la protección que el caso amerita, de los lugares que se encuentran con riesgo de contaminación biológica; tales como laboratorios, hospitales, curtiembres, recolectores de basura (basureros), procesamiento de alimentos o bien la cría de animales.

2.13 El ruido

El centro regional de salud y seguridad ocupacional-CERSSO-; en los documentos distribuidos a los inspectores de trabajo en el curso impartido sobre dicha temática, menciona la definición

de lo que se entiende por ruido, manifestando que es; “como todo sonido no deseado y molesto. Un sonido será más indeseado, si nos dificulta lo que estamos haciendo”. (Marzo: 2003).

El volumen del sonido se mide por decibeles (db) y esta determinado por la intensidad, es decir; por la fuerza de la vibración y por la alteración, que ésta vibración produce en el aire. Los ruidos pueden causar daño a nuestros oídos, si mantienen un nivel mayor de 80 decibeles ininterrumpidamente, durante una jornada de 8 horas de trabajo.

Una forma de reducir los daños causados en ambientes ruidosos, es alternar el trabajo en éstos ambientes ruidosos, con trabajos en otras zonas más silenciosas ya que así, permitimos una cierta recuperación de la fatiga auditiva.

Dentro de los umbrales soportables en los ambientes de trabajo, se menciona el de 80 decibeles, pero los expertos en la materia citan que decibeles a 0; es para tener una audición perfecta; de 10 a 20 decibeles, se logra una comunicación fácil; de 30 a 80 decibeles, es posible aun comunicarse; de 90 a 100, es necesario gritar y de 110 a 140 la comunicación es casi imposible.

2.13.1 Efectos del ruido sobre la salud

Un ruido muy fuerte o una larga permanencia en un ambiente ruidoso, pueden causar una disminución o deterioro considerable de la capacidad auditiva. Cuando después de haber estado durante un período de tiempo en un ambiente ruidoso, tenemos cierta dificultad para captar al principio los sonidos mas débiles, pero después de un período de descanso y acomodación, se suele recobrar la audición normal. En caso contrario, es muy probable que padezcan algún tipo de lesión auditiva.

La aparición de la sordera o hipoacusia profesional no es repentina, sino progresiva y es provocada por una exposición continua, a ambientes ruidosos durante la vida profesional.

Para analizar en que grado una persona tiene afectado el aparato auditivo, se realiza un estudio médico llamado audiometría, por medio del cual se comprueba la audición para sonidos de distinta frecuencia.

El ruido, además de deteriorar el aparato auditivo cuando es de intensidad elevada, depende casi siempre del tiempo de exposición, el cual puede tener otras repercusiones sobre la salud.

Las repercusiones fisiológicas más destacables son:

- Aumento del ritmo cardíaco
- Constricción de los vasos sanguíneos
- Aceleración del ritmo respiratorio
- Disminución de la actividad de los órganos digestivos
- Reducción de la actividad cerebral, con la consiguiente disminución de los órganos de la digestión.

Además de los trastornos fisiológicos, hay otros de índole psicológica que pueden provocar modificaciones del carácter o del comportamiento; tales como agresividad, ansiedad, disminución de la atención y de la memoria inmediata etc.

2.13.2 Medidas preventivas contra el ruido

2.13.2.1 Eliminar las fuentes de ruido

Dentro de las medidas a adoptar en un ambiente laboral ruidoso, la más efectiva consiste en suprimir la fuente de ruido, sustituyendo por ejemplo, la maquinaria ruidosa por otra más silenciosa.

2.13.2.2 Aislar la fuente de ruido

Otra medida, es limitar la propagación del ruido, aislando las máquinas productoras de ruido y colocando materiales absorbentes en paredes, techos y suelos, o bien insonorizar techos y paredes.

2.13.2.3 Protección personal

A nivel del trabajador expuesto, las medidas preventivas a adoptar, son la realización de exámenes audiométricos periódicos, la reducción del tiempo de exposición y la utilización de protecciones personales adecuadas

2.14 Las vibraciones

Estas se pueden definir como la oscilación de partículas alrededor de un punto, en un medio físico cualquiera (aire, agua, etc.). Los efectos de cualquier vibración deben atenderse, como consecuencia de una transferencia de energía al cuerpo humano, que actúa como receptor de energía mecánica.

2.14.1 Clase de vibraciones

1. De muy baja frecuencia. El movimiento de balance de trenes, barcos, aviones etc. produce mareos.
2. De baja frecuencia. Vibraciones originadas por carretillas, elevadoras, tractores, vehículos de transporte urbano, máquinas excavadoras. Los efectos en el oído interno y retardo en tiempos de reacción.

3. De alta frecuencia. Vibraciones en máquinas neumáticas y rotativas, tales como martillos picadores, neumáticos, pulidoras, moto sierras, lijadoras etc. Produce problemas en las articulaciones, vasomotores, en brazos y piernas.

2.14.2 Medidas preventivas contra vibraciones

Dentro de esta serie de precauciones se pueden mencionar las siguientes:

- Modificaciones del proceso evitando herramientas vibratorias
- Diseño ergonómico de herramientas de forma que su peso, forma y dimensiones se adapten específicamente al trabajo
- Mantenimiento preventivo y vigilancia del estado de la máquina
- Desintonizado de vibraciones (evitando la frecuencia de resonancia) modificando la frecuencia, evitando la resonancia, por modificaciones de la masa
- Atenuando su transmisión al hombre, por interposición de materiales aislantes (resortes metálicos, soportes de caucho y corcho), aislamiento por suspensión del asiento del conductor de la cabina.

2.15 Cómo puede afectar el ruido la salud del trabajador

El ruido puede afectar:

En primer lugar habría que decir, que nuestro cuerpo además de soportar pruebas muchas veces rigurosas, también sufre de enfermedades, por tanta circunstancia a la cual es sometido y la investigación a la cual se refiere; como es la protección de un órgano tan importante como el oído, por pérdida temporal de la audición, pérdida permanente por la incapacidad de oír sonidos de tonos altos o bajos; o bien por la dificultad de comprender lo que alguien dice o habla por teléfono, o bien los famosos zumbidos o estruendos en el oído.

2.15.1 Medida preventiva

Dentro de las medidas preventivas, que deben ser objeto de atención por parte de cualquier persona y especialmente en aquellos ambientes de trabajo, son:

La prevención y la protección de este órgano, es evitar los ruidos con niveles que pueden dañarlo. El ruido no se trata solamente de algo que sea desagradable, sino de algo que es peligroso, también éste puede lesionar el oído temporal o permanentemente.

Como se ha indicado, el crear tensión la cual afecta su bienestar físico y mental, o el causar accidentes, cuando los trabajadores no pueden oír instrucciones o avisos de peligro; en un ambiente liberado de ruido, no solo se protege el oído que es un órgano valiosísimo, sino que nos permite gozar de la vida, comunicarse con los demás y mantenerse seguro de sí mismo.

2.16 Las temperaturas extremas

Como elemento de riesgo y que afecta el rendimiento del trabajador (a), es algo que debe tomarse en consideración, ya que ocasiona o afecta la buena marcha en los ambientes de trabajo.

El cuerpo humano produce continuamente calor, el cual proviene del consumo de los alimentos, del continuo ejercicio y del medio que le proporcionan calor (fogones, motores, maquinaria etc.).

Los valores normales de la temperatura corporal varían de un individuo a otro, sin embargo mantienen entre un margen comprendido entre los 35.8 y los 37.2 grados centígrados.

Las variaciones de 2.25 grados centígrados, no interfieren significativamente en las funciones del organismo, pero valores comprendidos entre los 39 y 39.5 grados centígrados, indican sobre carga térmica; valores de 40.6 grados centígrados, indican peligro inminente de agotamiento de

los mecanismos de regulación, elevación de la temperatura a 42 grados centígrados, provocan lesiones cerebrales irreversibles y muerte.

La disminución de la temperatura a 32 grados centígrados o menos, implica pérdida del conocimiento y arritmia del corazón; por lo que se recomienda y es necesario el mantenimiento de la temperatura ambiental en los niveles normales o adecuados.

2.16.1 Las condiciones termo higrométricas

Son aquellas sensaciones que experimenta nuestro organismo en ambientes en donde la confortabilidad juega un papel importante, en cuanto a la disminución o aumento de su actividad productiva, el cual marca un estado de satisfacción en todo sentido.

Unas malas condiciones termo higrométricas, pueden en primer lugar, tener efectos fisiológicos directos sobre las personas (resfriados, deshidratación, golpe de calor). En segundo lugar, afectan su conducta aumentando la fatiga y por lo tanto el riesgo de equivocarse, lo cual puede provocar tanto daños a las máquinas o productos, como a las personas.

Gracias a nuestra capacidad de autorregulación, el cuerpo se defiende del exceso de calor o de frío en el primer caso, mediante la generación de energía por aumento de combustión de grasas.

En la mayoría de los casos, el trabajo se desarrolla en condiciones de temperatura, humedad, ventilación etc. que no son perjudiciales directamente para nuestra salud; ello no impide sin embargo, que en una proporción considerable de puestos de trabajo, éstas condiciones disten mucho de ser confortables, especialmente en determinadas épocas del año.

Sin embargo un trabajo realizado en un ambiente caluroso, supone una mayor dificultad, un aumento de la fatiga y un deterioro del trabajo realizado. Una temperatura elevada, puede influir

además, en las actividades sensorio-motrices y mentales de las personas, a una disminución de la atención y de la capacidad de estar vigilante de la destreza manual y de la rapidez.

2.16.2. La sensación de confort

Cuando se está en condiciones de calor o frío bastante cómodos, suele decirse que hace calor o frío. Cuando las condiciones ambientales son intermedias, suelen manifestarse discrepancias de opinión. Situaciones como éstas, se dan muy frecuentemente en locales de trabajo donde existe aire acondicionado. Las consecuencias de éste hecho, es que no existen condiciones térmicas ambientales que satisfagan a todo ser humano.

El estar o no térmicamente confortables en el trabajo o fuera de él, depende de seis variables simultáneamente.

- La temperatura del aire
- La humedad del aire
- La temperatura de las paredes y objetos que nos rodean
- La velocidad del aire
- La actividad física
- La clase de vestido

Decir que la sensación de confort, depende simultáneamente de todas éstas variables, significa que no podemos hablar solo de temperatura confortable, sino que debemos conocer conjuntos de valores de todas las variables, que favorezcan la sensación de confort.

2.16.3. Medidas preventivas para mejorar las condiciones termo higrométricas

El Centro Regional de Salud y Seguridad Ocupacional, en el documento básico sobre seguridad y salud ocupacional transmitido a los Inspectores Laborales del Ministerio de Trabajo en nuestro

país, en el mes de Marzo-2003, en su página 31, se refieren al medio ambiente físico del trabajo, señalando las condiciones para mejorar dicho medio, citando las siguientes:

a) -Actuar sobre las fuentes de calor:

-Apantallamiento de los focos de calor radiante (hornos, motores, etc.), utilizando en cada caso las medidas más adecuadas.

b) Actuar sobre el ambiente térmico:

- Dotar al local de una ventilación general, que evite el calentamiento del aire, aumentando si fuere preciso la velocidad del mismo. La ventilación puede ser de tipo natural o forzada, por medio de ventiladores o bien extractores. Para ello, debe utilizarse sistemas de extracción localizada, en actividades en que se genere vapor de agua, con el fin de evitar el aumento de la humedad del aire.

c) Actuar sobre el individuo.

Estas medidas se utilizarán, cuando las anteriores no dan resultados satisfactorios o no puedan ser aplicadas. Consisten en aislar al trabajador por medio de prendas de protección personal, considerando como tales desde la ropa de trabajo normal, hasta los trajes herméticos con aportación de aire del exterior.

Normalmente son prendas de vestir, pantallas y cascos, contruidos con materiales aislantes, con la parte exterior reflectante del calor. Se debe tener en cuenta que, cuando estas prendas aíslan el ambiente cubriendo gran parte del cuerpo, evitan la evaporación del sudor, por lo que no es conveniente que sean utilizadas de forma continuada.

Para cada actividad es aconsejable tomar en consideración, los valores óptimos de temperatura, humedad y velocidad del aire. Por ejemplo, para el trabajo intelectual o trabajo físico ligero en posición sentado, se sugiere temperatura de 18 a 24 grados centígrados; de 40 a 70 por ciento de humedad y la velocidad del aire 0.1 metros por segundo.

Para trabajo medio en posición de pie de 17 a 22 grados centígrados, iguales grados de humedad que para la actividad anterior y de 0.1 a 0.2 la velocidad del aire. El trabajo duro de 15 a 21 grados centígrados y la humedad entre 30 a 65 por ciento; la velocidad del aire a 0.4 a 0.5 metros por segundo.

2.17 Otros factores de riesgo

Se refieren a aquellos elementos, que el empleador o el trabajador debe tomar en consideración, ya sea por cuestiones de disciplina o bien por recomendación, así como por precaución, ya que un descuido ocasiona problemas de índole físico, material o incluso la muerte.

Estos factores de riesgo, deben tomarse en consideración por las partes involucradas, ya que de no tomarse en cuenta, pueden resultar onerosas materialmente hablando; por lo que tanto las autoridades deben velar por su implementación, así como los empleadores deben ser vigilantes de que la parte trabajadora, ponga esmero y dedicación en las recomendaciones con sumo interés.

2.17.1 Maquinaria sin resguardo

1. Equipo de Trabajo.

Es cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación, utilizado en el trabajo. El término equipo de trabajo, es extremadamente amplio. Incluye las máquinas, herramientas, las máquinas para movimiento de tierra y otras máquinas “móviles”, las máquinas para la elevación de cargas, las máquinas para elevación de personas, los equipos de presión, los aparatos a gas; los equipos

de soldadura, compresores, las herramientas portátiles, fotocopiadoras, los retroproyectores, las herramientas manuales, las instalaciones de tratamiento superficial, las instalaciones de pintura; así como las instalaciones compuestas por una asociación de máquinas que funcionan interdependientemente.

Del artículo 28 al 36 del reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo, ilustra sobre los elementos móviles, resguardos y dispositivos de protección, indicadores éstos sobre el tipo de material, distancia, piezas salientes etc., que todo empleador y especialmente el que utilice éste equipo debe tener.

Cuando los elementos móviles de un equipo de trabajo, pueden entrañar riesgos de accidente por contacto mecánico, deben ir equipados con resguardo o dispositivos, que impidan el acceso a las zonas peligrosas o que detengan las maniobras peligrosas, antes del acceso a dichas zonas.

Para ello, éstos deberán ser de fabricación sólida y resistente, que no ocasionen riesgos suplementarios, que no sean fáciles de ponerlos fuera de servicio, situados a suficiente distancia de la zona peligrosa etc.

Dentro de los aspectos relevantes y que ocasionan riesgos, peligro, accidentes y como consecuencia pérdidas humanas, materiales y económicas; se mencionan los siguientes:

- Cables eléctricos en mal estado
- Iluminación inadecuada
- Deslumbramiento por iluminación general demasiada baja
- Deslumbramiento por iluminación localizada mal situada
- Deslumbramiento por reflejos en la superficie de trabajo

2.17.2 La iluminación

Otro de los factores de riesgo, que ocasionan problemas y afectan la salud ocupacional, es la iluminación inadecuada en los centros de trabajo, así como los efectos que la misma produce por diversas causas.

La iluminación, es un factor de calidad de vida no solo en el trabajo, sino también en nuestras casas, sin embargo muchas veces no le damos la importancia que tiene, gracias a que nuestros ojos son capaces de adaptarse al menos a corto plazo, a condiciones deficientes de iluminación.

Pero si esas condiciones persisten, podemos empezar a sufrir molestias, a veces directamente en los ojos (irritación, cansancio ocular) y otras veces molestias no oculares como; dolor de cabeza o fatiga.

Por otro lado, la iluminación inadecuada no solo dificulta el trabajo, sino que contribuye a aumentar los accidentes. Por todo ello, es imprescindible que realicemos nuestro trabajo, en condiciones de iluminación adecuadas a la tarea.

2.17.2.1 La iluminación natural

Disponer de luz natural en el puesto de trabajo es deseable, no solo para ver con mas claridad, sino también porque supone un mayor contacto con la naturaleza. Pero la intensidad de la luz natural varía con el tiempo, la hora del día y las estaciones del año; por lo que es preciso en cualquier caso, disponer de persianas u otros dispositivos, para evitar deslumbramientos y al mismo tiempo contar con un sistema de iluminación artificial complementaria.

2.17.2.2 Iluminación general e iluminación localizada

La iluminación de un lugar de trabajo puede ser general y localizada.

- La iluminación general

Es la que proviene de las lámparas del techo y de las paredes, trata de conseguir una cantidad de luz uniforme en toda una zona, independientemente de los puestos de trabajo. Así, éstos pueden ser dispuestos o cambiados en la forma que se desee.

- La iluminación localizada

Tiene por objeto cuando la general es más o menos moderada, disponer de un mayor nivel de luz, en aquellos puestos de trabajo que lo requieran.

2.17.2.3 Requisitos de la iluminación

La primera condición que debe cumplirse, para que una iluminación sea correcta es, que la cantidad de energía luminosa que llega al plano de trabajo, sea la adecuada a la tarea que se realiza.

2.17.2.4 Efectos de una mala iluminación: (errores, fatiga visual, dolor de cabeza, accidentes)

La segunda condición que debe cumplir una iluminación correcta, es la de no producir deslumbramiento; el deslumbramiento se produce cuando miramos una luz más fuerte a la que el ojo esté adaptado a recibir en ese momento. Esto ocurre, cuando la iluminación está ubicada a baja altura y sin pantalla, o cuando los rayos del sol penetran directamente en el lugar de trabajo. Otro tipo de deslumbramiento se produce, cuando la luz se refleja en superficies brillantes; ello puede evitarse utilizando el tipo correcto de fuente luminosa, de luminaria o ubicándolas adecuadamente.

La tercera condición necesaria para una buena iluminación es, que se dé un contacto suficiente entre los distintos objetos o posición de los mismos que se están observando, a falta de contraste puede ser, especialmente fatigosa en trabajos que requieran una iluminación cuidadosa, como la lectura y escritura sobre papel, típicos del trabajo de oficina.

Una iluminación adecuada en dirección e intensidad, puede mejorar sensiblemente el contraste, reduciendo la fatiga.

Normalmente limpiar y sustituir los equipos de iluminación, de forma regular y de acuerdo a las normas recomendadas, permite no solo conseguir mejores niveles de iluminación, sino también lograr apreciables ahorros en los gastos destinados a ese fin.

El trabajador se sujeta a laborar bajo las circunstancias que el medio otorga, lo cual trae consecuencia a mediano y largo plazo, las deficiencias visuales y otras enfermedades, que resultan en el transcurso del tiempo y la forma de curar la enfermedad, resulta difícil para el empleador o bien para el trabajador, no tomando en cuenta otras situaciones colaterales que surgen por una atención tardía.

Capítulo 3

3.1 Qué es la seguridad e higiene en el trabajo

3.1.1. Definiciones:

El diccionario léxico hispano define el concepto de seguridad, expresión muy discutida en nuestra actual realidad, diciendo lo que debe entenderse como tal; de la forma siguiente:

“Seguridad: // calidad de seguro// fianza u obligación de indemnidad a favor de uno. // De seguridad fr.; que se aplica a una rama de la administración pública cuyo fin es el velar por la seguridad de los ciudadanos // Se aplica también a ciertos mecanismos que aseguran algún buen funcionamiento”. (1976: página-1272)

También en la publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Previsión Social, Sección de Higiene y Seguridad Ocupacional, se define a la seguridad:

“El conjunto de conocimientos, que buscan garantizar el bienestar físico, mental y social del trabajador y con ello su eficiencia en el trabajo, controlando aquellos riesgos que puedan producir accidentes o enfermedades laborales” (Trifoliar: Marzo-2001).

El artículo 2, de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

En la norma anterior señala todo el aspecto de la seguridad personal, como derecho individual garantizado por la Constitución, el cual es necesario para el ejercicio del resto de derechos individuales de los ciudadanos.

La seguridad personal es un problema muy complejo. Muchas personas en el país, así como en otros lugares del mundo, viven en un clima de inseguridad. El goce de la seguridad personal,

constituye una tarea sumamente difícil y compleja, por cuanto se trata de una actividad en la que intervienen una serie de factores individuales y sociales, en muchos casos fuera del alcance de las instituciones debidamente constituidas, para garantizar tal derecho.

También el ordenamiento legal ubica en el artículo 100, con referencia a la seguridad social, al indicar: "El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria..."

Tomando en consideración lo anteriormente citado, se puede definir lo que es la higiene en sentido general, para poder unificar su aplicación en materia laboral. Consultado G. Cabanellas, a través de su diccionario de Derecho Usual; indica que higiene es:

"Parte de la medicina que cuida preventivamente de la salud// Limpieza, pintura, ventilación de los locales habitados. Numerosas normas de higiene son actualmente obligatorias por reglamentos y leyes de sanidad y por ordenanzas municipales.

La higiene se divide en privada, la que al individuo se refiere y el mismo atiende y la pública, en que interviene la autoridad por el carácter colectivo de los peligros o de las medidas "(1976: página-301)

También dentro de dicho concepto el Diccionario Léxico Hispano en el Tomo II; la define en la forma siguiente:

"// Ciencia aplicada que tiene por objeto, la conservación de la salud, precaviendo enfermedades// Limpieza, aseo en las viviendas y poblaciones.// Privada. Aquella en cuya aplicación cuida al individuo// Pública. Aquella en cuya aplicación interviene la autoridad, prescribiendo reglas preventivas". (1976: página-766)

Las condiciones en que se realiza una tarea o una actividad, repercuten profundamente en la eficiencia y rapidez de actividades; sea ésta el estudio, la lectura, cambio un neumático o laborar

en una línea de montaje, el ambiente inmediato no deja de influir en la motivación, para ejecutar la tarea y la destreza con que se ejecuta

Si las condiciones físicas son inadecuadas la producción disminuye, por mucho cuidado que ponga una empresa, en la selección de trabajadores más idóneos en su capacitación para el puesto, en asignarles los mejores controladores y crear una atmósfera óptima de trabajo. Esta será el estado ideal, para lograr que en un centro de trabajo, no solo exista la convivencia entre los trabajadores, sino el buscar un ambiente de confortabilidad y entusiasmo laboral.

El trabajo humano, puede ser considerado como una actividad, que responde a las exigencias de una tarea, para cuya realización se requieren unas determinadas cualidades y suficiente energía.

La seguridad e higiene tiene mucha relación con lo que es la carga de trabajo,; en la publicación del curso para inspectores laborales, del Ministerio de Trabajo y Previsión de Guatemala; indica que ésta se define como:

“Un conjunto de requerimientos psicológicos, a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada de laboral. Todo tipo de trabajo sea cual sea, requiere por parte del trabajador, un consumo de energía mayor de acuerdo al esfuerzo que se realice” (2003: página-45)

De conformidad con el artículo 197 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica; el cual establece “que todo empleado esta obligado a adoptar las precauciones necesarias, para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de servicios”

Este artículo señala además, una serie de medidas que se deben tomar en consideración por el empleador en cada centro de trabajo y de conformidad a las actividades que desempeñe cada trabajador, en virtud de que son normas, cuyo espíritu conlleva un sentido general.

De lo preceptuado en el artículo anterior y de las disposiciones generales contenidas en el artículo 1º del reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo, señala que:

“el presente reglamento tiene por objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad, en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado y de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger la vida y su integridad corporal”.

Puede decirse de acuerdo a lo citado en los párrafos anteriores, que los elementos de índole jurídico y que obligan a empleadores, a las instituciones estatales, a las instituciones autónomas; a la vez que otorga la oportunidad a los trabajadores, para exigir de sus empleadores el cumplimiento en cada uno de los preceptos señalados en ambos artículos y demás disposiciones, que en el presente trabajo de investigación se han citado.

Las normas señaladas en el reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo, están vigentes desde hace 52 años; resultando obsoletas sus normas, en relación a la época actual, en donde casi toda actividad humana se están automatizando, de acuerdo con las actuales circunstancias, por lo que dicho reglamento al no ajustarse a los requerimientos modernos, resulta inoperante para ser aplicado.

Debe priorizarse y poner énfasis, el saber que en un centro de trabajo se realizan lineamientos conforme a la ley, en procura de mantener un medio ambiente libre de contaminantes y que todas las actividades se desarrollen, buscando evitar que los trabajadores y trabajadoras, sufran algún riesgo de lamentables consecuencias.

La ley busca no solo regular dichos aspectos, sino que además los encargados de aplicarla, se sensibilicen y humanicen en el campo de las relaciones humanas; independientemente de otros requerimientos que las actividades requieran.

3.1 2. Aspectos importantes para mejor desarrollar las actividades

Una de ellas, es la postura en el trabajo, para la realización requiere de una postura determinada. El mantenimiento prolongado de una postura inadecuada, requerirá por parte del trabajador un esfuerzo adicional al exigido para realizar la tarea encomendada.

Las posturas de trabajo desfavorables, no solo contribuyen a que el trabajo sea más pesado y desagradable adelantando la aparición del cansancio, sino que a largo plazo pueden tener consecuencias más graves.

En cuanto al trabajo sentado que es la postura más confortable, sin embargo, puede convertirse en incómoda si no se toman en cuenta los elementos que intervienen en la realización del trabajo. La posición de trabajo sentado más cómoda, es aquella que posibilita que el tronco se mantenga derecho y erguido, frente al plano de trabajo y lo más cerca posible del mismo

Por eso el diseño de la mesa y la silla de trabajo, juegan un papel importante a la hora de contribuir a la mayor o menor comodidad de ésta posición. Sin embargo, aunque estar sentado sea la forma más cómoda de trabajar, estar todo el tiempo en esta posición llega a resultar molesto, por lo que es aconsejable alternarla con otras posiciones, que de ser posible impliquen un cierto movimiento.

Por regla general, los trabajos que implican una gran fuerza muscular o desplazamientos entre distintos lados o puntos, como el caso de manejo de varias máquinas, éstos deben realizarse en posición de pié.

Esta posición, implica una sobrecarga de los músculos de las piernas, espalda y hombros, por lo que es aconsejable que el trabajo que se haga, en cuanto a controles dentro del área de actividades, para no obligar al trabajador a adoptar posturas forzadas e incómodas; en éstos casos se deben de considerar áreas amplias que permitan los cambios de posición de los pies y repartir así el peso de las cargas.

3.1.3. La carga mental

En el documento al cual se ha hecho alusión, respecto al curso básico en seguridad y salud ocupacional para inspectores de trabajo, señala en el tema sobre la carga de trabajo en relación de: “Los avances tecnológicos, hacen que el trabajo requiera menor esfuerzo físico, aumentando en cambio los esfuerzos mentales de atención y memoria” (Marzo-2003: página-49).

Actualmente existe diversidad de puestos de trabajo, que implican en mayor o menor grado una carga mental importante, citando como ejemplo tareas de control de calidad, regulación de procesos automáticos, conducción de vehículos, control o mando a distancia, tareas administrativas.

Continúa refiriéndose dicho documento que “Los factores que inciden en la carga mental son: la cantidad de información que se recibe, la complejidad de la respuesta, el tiempo y las capacidades individuales” (2003).

Consecuencias respecto a los párrafos anteriores, trae consigo la fatiga nerviosa cuyos síntomas se sienten, no solo durante el trabajo o al finalizarlo, sino que a veces perduran y podemos sentirlos incluso, cuando alguien se levanta antes de ir a trabajar; como a la irritabilidad, depresión, falta de energía, de voluntad para trabajar, en donde la salud se vuelve mas frágil.

Podemos concluir que en materia de seguridad e higiene en el aspecto laboral, los responsables y los encargados de velar por el cumplimiento de la normativa, están lo suficientemente enterados y con la solidez legal, para que actúen de acuerdo a lo indicado en la ley, buscando armonizar todo lo relacionado entre empleadores y trabajadores, conjugar todos aquellos elementos que eviten o puedan dañar la salud de los ambientes y por ende de las personas.

3. 2 Qué hacer como patrono o empleador

De conformidad con lo estipulado por el artículo 4, del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo referente a las obligaciones de los empleadores, el cual manifiesta que:

“Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, debe adoptar y poner en practica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene, para proteger la vida, equipo, herramientas y la integridad corporal de sus trabajadores...”

3.2.1 Cómo debe realizarse la actividad

El articulo 5 del mismo reglamento, señala una serie de actividades de carácter obligatorio para el empleador; como el apoyo logístico a toda la maquinaria y equipo, promover capacitaciones sobre la materia que nos ocupa, la formación de comités u organizaciones de seguridad y algo muy especial, es colocar y mantener en lugares visibles avisos y carteles sobre lo que es la higiene y seguridad.

En los artículos 6 y 7 del mismo ordenamiento legal, existen prohibiciones que se deben tomar en consideración, para evitar que la maquinaria que se utilice esté debidamente protegida, de conformidad con el tipo de instrumentos, en especial aquella generadora de energía, así como el no permitir el ingreso al trabajo a los empleados en estado de ebriedad, o bajo influencia de algún narcótico o droga.

3.2.2 Cuál es la obligación del empleador

Dentro del quehacer del empleador y en los establecimientos comerciales, industriales o agrícolas, prevenir a los laborantes de aquellos lugares dentro de la empresa, en donde se utilicen materiales asfixiantes, tóxicos o infectantes que sean nocivos para la salud.

Esto conlleva, que al prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales que afecten a los trabajadores en la empresa, se pueda evitar pérdida temporal o definitiva de algún recurso humano valioso, con mucho conocimiento y experiencia.

Se pueden evitar además costos económicos, debido al tiempo perdido o a los daños y perjuicios causados a máquinas, equipo, herramientas o materiales en casos de accidentes entre otros, que en última instancia, es el objetivo de todo empresario o empleador.

El Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, delega su función en esta materia a la Inspección General de Trabajo, quien a la vez dispone de un cuerpo de inspectores y trabajadoras sociales, según disposiciones legales contempladas en los artículos 278 al 282 del Decreto 1441 del Congreso de la República; en donde dicho personal, actuando en su calidad de autoridades laborales, tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de lo ordenado en la serie de normas señaladas en el decreto ya mencionado.

3.3 Cuál es la responsabilidad y prestación de servicio del Estado

De acuerdo a lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala y lo regulado en las leyes ordinarias y reglamentarias en esta materia, así como en los convenios internacionales, que sobre éste mismo asunto se ha obligado el Estado de Guatemala; es a quien corresponde darle el seguimiento y todo el apoyo logístico que se requiere, para la implementación de dichas normas. Dentro de éstas responsabilidades se pueden expresar las siguientes.

3.3.1 Adecuación de normas internas

En cuanto a su cumplimiento, el país ha ratificado dicha normativa de conformidad con la legislación interna, es responsabilidad de las entidades encargadas de desarrollar un plan o programas, que mitigue la serie de accidentes o riesgos de la situación precaria en que laboran

los trabajadores, o bien la responsabilidad de efectuar las capacitaciones adecuadas y velar por su estricto cumplimiento.

3.3.2 De los servicios institucionales

En lo concerniente a los servicios prestados, existe dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una sección de higiene y seguridad ocupacional, adscrita a la dirección general de previsión social de la misma institución.

Es un órgano especializado en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, para brindar a las empresas, como evaluar las condiciones y medio ambiente de su empresa, para darles asesoría que le permitan obtener los beneficios de la salud y seguridad en el trabajo.

Además brinda asistencia técnica, para eliminar riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, con el fin de mejorar las condiciones del medio ambiente en los centros de trabajo; realizando mediciones de ruido, stress por temperaturas extremas (calor o frío), niveles de oxígeno en espacios confinados.

Todo lo anterior, es de acuerdo a lo indicado y establecido en la carta magna y el artículo 11 del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo; en donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben trabajar en forma coordinada en este aspecto, en cuanto a la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares o centros donde se desarrolle la actividad.

3.4 Qué son los comités centrales de seguridad en un ambiente de trabajo

En el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo, vigente desde el uno de enero de mil novecientos cincuenta y ocho en su artículo 10, hace especial énfasis en las organizaciones de seguridad, conocido como comités de higiene y seguridad.

Dichos comités, estarán integrados con igual número de representantes de los trabajadores y patrono o empleador, inspectores de seguridad o comisiones especiales, según la importancia, necesidades y circunstancias del respectivo centro de trabajo, éstos se regirán por un reglamento especial.

También se considera a los comités, como una organización bipartita constituida por empleadores (as) y trabajadores (as), para promover e implementar programas de prevención de riesgos laborales, mejorar y mantener las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

Dentro de las funciones específicas, que éste grupo de personas de una empresa organizadas deberán cumplir están, mantener las buenas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, dar sugerencias para prevenir accidentes, el buen funcionamiento estado de las máquinas y herramientas, reportar a la dirección o la empresa, los riesgos que detecten como peligro para la salud de los trabajadores (as).

3.4.1. Quiénes deben formar el comité

Los integrantes o representantes de los trabajadores (as), deberán ser electos por la mayoría de los trabajadores (as), a través del voto secreto o nominal y los empleadores (as) nombrarán a sus propios representantes.

3.4.2. De su integración

Número de trabajadores(as) que laboran en la empresa.	Número de representantes trabajadores (as)	Número de representantes de empleadores (as)
De 10 a 20	1	1
De 21 a 50	2	2
De 51 a 100	3	3
De 101 a más	4	4

Cuando el número de trabajadores (as) es menor de 10; deberá nombrarse a un responsable de seguridad e higiene.

Los requisitos que deben llenar los integrantes de un comité, es saber leer y escribir, decisión voluntaria de pertenecer al comité y tener un año de antigüedad; cuando la persona tenga conocimiento en la materia puede ser menos tiempo.

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, existe un departamento de higiene y seguridad ocupacional, con objetivos sobre la función que deben de cumplir éstos comités; además de velar por el cumplimiento del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo.

Dicho departamento debe darle cumplimiento a leyes vigentes, prestar asesoría técnica a las empresas, visitar los centros de trabajo, con la finalidad de realizar inspecciones de oficio o a instancia de parte, la cual puede ser verbal, escrita, telefónica o personal.

Capítulo 4

Análisis y efectos jurídicos de nuestra legislación nacional en materia de seguridad y salud ocupacional

4.1 Análisis jurídico en materia de seguridad y salud ocupacional

4.1.1 A nivel constitucional

El marco legal existente en materia constitucional, en relación a la seguridad y salud ocupacional, lo encontramos en primer lugar, en la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su artículo 2 preceptúa: “Es deber del Estado, garantizarle a los habitantes de la república, la vida, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”

Dos aspectos resaltan en ésta disposición legal, como son la vida y la seguridad, que precisamente estamos propugnando porqué se proteja, la que se analiza a través de la presente investigación y las cuales el Estado, esta llamado a darle fiel cumplimiento, por medio de los órganos específicos sobre la materia.

También reza el artículo 3; del mismo cuerpo legal constitucional, con respecto del derecho a la vida “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”.

En ambos artículos se indica el deber del Estado, en cuanto a proteger un don tan preciado, como es la vida y ésta protección se inicia desde el nacimiento de la persona no importando los medios que utilice ni quien deba hacerlo, por supuesto dependiendo de cada situación; la realidad es que existe un fundamento para ello.

La sección séptima de la constitución se refiere a la salud, seguridad y asistencia social y el artículo 93 de dicho marco legal es específico, por cuanto nos ubica respecto al derecho que se tiene a gozar de la salud; exponiéndolo de la forma siguiente: “ El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna”

Y el artículo 94 se refiere a la obligación del Estado sobre salud y asistencia social, al manifestar que: “El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación....”

En el ordenamiento constitucional a la salud se le considera un bien público, de conformidad con el artículo 95, e indica que todas las personas e instituciones están obligados a velar por su conservación y restablecimiento.

El Estado de Guatemala por medio de sus autoridades, es el encargado de velar por el control de calidad de los productos ya sean éstos, de carácter alimenticio, farmacéutico, químicos etc. Así como todos aquellos que puedan afectar la salud y el bienestar de sus habitantes, de conformidad con el artículo 96 de dicho marco legal.

También es responsabilidad del Estado, que en comunión con las municipalidades y sus habitantes, proporcionar el desarrollo social, económico y tecnológico, que provengan de la contaminación ambiental y mantenerlo, según lo determina el artículo 97 de la constitución del país.

El artículo 100 de la norma constitucional, es el que otorga el derecho a la seguridad social, como un medio para ayudarse, beneficiarse y protegerse; creando para el efecto la institución o instituciones encargadas de brindar los servicios a cada uno de sus habitantes.

La materia que concretiza la investigación, está señalada desde el artículo 101 al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual se refiere a la actividad que cada trabajador despliega en sus actividades diarias y dentro de un ambiente laboral; señala normas de carácter imperativo de cumplimiento obligatorio, las cuales están llamadas a desarrollarse en leyes ordinarias específicas.

Existe dentro de la constitución, una norma señalada en el artículo 119 “i”, en cuanto a la defensa y obligación del Estado a velar por la calidad de los productos de consumo interno y de exportación, para garantizar la salud, la seguridad e intereses económicos de cada habitante.

Al señalar este conjunto de normas constitucionales, es para determinar que existen fundamentos en ésta materia, como para poder en casos determinados, exigir a las autoridades de turno su fiel cumplimiento y aún el cumplimiento de ésta normativa, está señalada en los convenios internacionales.

Para ello la constitución en el artículo 183 numeral “t”; le otorga al Presidente de la República la facultad de poder dictar y someter a la consideración del Congreso de la Republica, normas que coadyuven a consolidar la normativa interna.

4.1.2 Del Código de Trabajo

En el decreto 1441, del Congreso de la República, el cual se refiere al Código de Trabajo actualmente vigente; ha tenido varias reformas y modificaciones desde el año de 1947 a través del decreto 330 del Organismo Legislativo vigente éste, desde el uno de mayo.

Este hecho constituyó indiscutiblemente el precedente histórico mas importante en el derecho laboral guatemalteco, pues su contenido estaba lleno de inquietudes sociales, de gran trascendencia para la clase trabajadora, la cual vino a revolucionar el ambiente social.

A partir del año de 1947 a la fecha, se han realizado 6 reformas por medio de los decretos además del mencionado; el decreto 570 del 28 de febrero de 1956; después fue el 1441 del 28 de abril de 1961; éste a la vez fue reformado por el decreto 64-92 del 10 de noviembre de 1992; la quinta reforma se hace en el decreto 13-2001 y el 18-2001 del mes de mayo del 2001; al decreto 18-2001 se le declararon inconstitucionalidades en algunos artículos el 15 de noviembre del 2004, pero aún siguen vigentes muchas de sus normas en la actualidad.

En el año de 1996, los Acuerdos de Paz; abogaron por el fortalecimiento del sistema laboral guatemalteco, en congruencia con los principios que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, destacando la materia de trabajo y previsión social.

El Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República, en su título quinto capítulo único, desarrolla todo lo relacionado a lo que es higiene y seguridad en el trabajo.

En el artículo 197 de dicho ordenamiento legal nos dice; “Todo empleador esta obligado a adoptar las precauciones necesarias, para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.....”.

En el mismo se señala una serie de medidas necesarias, para la buena marcha de las actividades en los ambientes de trabajo desde el prevenir accidentes, incendios, ambientes sanos, equipo de trabajo adecuado, prevención a trabajadores.

Como previsión en el artículo 197 “bis”, norma lo estipulado a las sanciones que todo empleador se sujeta, en caso de incumplimiento a lo indicado en el artículo 197 y es el órgano jurisdiccional competente, quien impondrá las sanciones previstas en la norma, por daños y perjuicios en casos de pérdidas de algún miembro o incapacidad permanente o muerte del trabajador.

También en el artículo 198 del Código de Trabajo; faculta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que el patrono o empleador, cumpla las disposiciones de dicha institución, para evitar o prevenir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Del artículo 200 al 205 del citado decreto, dicho instrumento legal señala una serie de prohibiciones a la parte empleadora, de las diferentes empresas ya sea industriales o comerciales, tomar en consideración en cuanto a condiciones insalubres, dormir en los ambientes, el peso de los sacos, manipulación de los productos alimenticios etc.; delegando a las autoridades de trabajo y sanitarias para el debido cumplimiento a dichas disposiciones.

Por último, lo referente a los derechos de los trabajadores agrícolas, a proporcionarles habitaciones en condiciones higiénicas, según lo estipulado en el artículo 205 del Código de Trabajo; situación que en el campo de la realidad, es costumbre a nivel de centros de trabajo en el área rural, proporcionar galeras sin cobertura, haciendo a los trabajadores sin ninguna protección.

4.1.3 Del Código de Salud

De conformidad con el decreto 90-97 del Congreso de la República, en forma general nos expresa el capítulo II, sobre los estilos de vida saludables y más específicamente el artículo 44; nos manifiesta lo que es la salud ocupacional en la forma siguiente: “El Estado, a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás Instituciones.....”

En este artículo se indica la forma como las instituciones encargadas y señaladas, deben trabajar coordinadamente con el sector público y privado, en desarrollar acciones que tiendan a conseguir ambientes saludables y además seguros en el trabajo.

Los demás artículos siguen la misma línea de los anteriormente citados, en cuanto a la prevención de accidentes, sustancias dañinas a la salud, prohibiciones de aquellos productos o sustancias, que sean prohibidas en determinados lugares, o a personas menores de edad; en especial en el consumo del tabaco.

4.1.4 De la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El decreto 295 del Congreso de la República vigente desde el 30 de octubre de 1946, señala en el artículo 1º de dicha norma, en donde indica la creación de dicha institución, sus objetivos en consonancia con el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El capítulo III en su artículo 27, preceptúa todo lo relacionado al campo de aplicación y la obligación de contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social. Y el capítulo IV en su artículo 28, que se refiere a la protección y beneficios en caso de riesgos de carácter social.

En lo concerniente a accidentes de trabajo y enfermedades de profesionales, enfermedades generales (enfermedad común), invalidez, orfandad, viudez, vejez, muerte (se refiere a gastos de entierro). Desarrollan cada uno de éstos riesgos, los artículos del 29 al 37 y el artículo 64 del mismo ordenamiento jurídico, nos estipula la preferencia que dicha institución debe darle a las labores de prevención y readaptación, en materia de riesgos profesionales y en general, atender y estimular todas aquellas labores iguales o análogas, que contribuyan directa o indirectamente a bajar costos, o a aumentar el nivel de vida y de la salud de sus afiliados.

Es decir, que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es la única institución autorizada, para prestar regímenes de previsión social, salvo aquellos casos que requieran autorización para que la pueda prestar otras empresas o asociaciones particulares, organismos o instituciones del Estado; en donde es el instituto quien previo estudio de los reglamentos o estatutos, queda facultado para conceder la autorización bajo vigilancia de dicha institución, según el artículo 71 de la ley citada..

4.1.5 De la ley de protección y mejoramiento del medio ambiente

Dicha normativa fue creada por el decreto 68-96 del Congreso de la República, ha tenido reformas de conformidad a los decretos 75-91, 1-93 y 90-2000 del mismo Organismo Legislativo.

Tal y como se titula o denomina dicha ley, es la encargada y responsable de vigilar e inspeccionar todo lo referente al medio ambiente, como lo señala en su artículo 10.

Más interés muestra los objetivos de su creación, en lo que respecta al mantenimiento del equilibrio ecológico y la calidad del medio ambiente, con el objeto de mejorar la calidad de vida de los habitantes, señalado en su artículo 11.

Dicha normativa expone en su articulado todos los aspectos, en cuanto a los sistemas y elementos ambientales, tales como; prevención a la contaminación atmosférica, sistema hídrico (agua), sistema lítico (rocas, minerales) y el edáfico (suelos), prevención y control de la contaminación por el ruido, sonido, microonda, vibraciones, ultrasonido o acciones que perjudiquen la salud física, mental y el bienestar humano, contaminación visual, conservación y protección de los sistemas bióticos (vida para animales y plantas).

Al hacer un breve análisis de la serie de aspectos que tiene bajo su responsabilidad la institución en referencia, cabría preguntarse el porqué de su importancia, pero más inquietante podría ser, porqué tanta contaminación y que es lo que se está haciendo para evitarla

Practica y naturalmente debería tenerse un ambiente sano, si se cumpliera a cabalidad y responsablemente con todo lo indicado por la ley, pero la cultura nuestra está bastante alejada de la realidad que se está viviendo a nivel de ciudad, departamento, municipio y aldeas, en donde se hace necesario la existencia de controles para evitar mayores daños al entorno ambiental.

El decreto 90-2000 del Congreso de la República; ley de creación del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, ya reformada por el decreto 91-2000 del Organismo Legislativo; es la institución responsable de darle cumplimiento a todo lo relacionado en la ley específica, de protección y mejoramiento del medio ambiente, según el decreto 68-86.

El conjunto de normas aprobadas en el decreto 90-2000, se desarrollan a través del reglamento orgánico interno del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, estipulado en el acuerdo gubernativo número 186-2001.

4.1.6. De los reglamentos

El 28 de diciembre de 1957, el Presidente de la República Interino Flores Avendaño, dictó el reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo; dentro de sus considerandos señala: “Que el interés nacional exige, que se adopten medidas tendentes a proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores”.

En las disposiciones generales del artículo 1º indica: “El presente reglamento tiene por objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad, en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados del Estado....”

Y el artículo 2, se refiere a lo que debe entenderse por lugar de trabajo:”Todo aquél en que se efectúen trabajos industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole”.

El reglamento al que se hace referencia, tiene observancia general a nivel nacional y son normas de orden público, según el artículo 3.

A partir del artículo 4, que señala obligaciones a patronos o empleadores, así como prohibiciones hasta el artículo 7 y el artículo 8 al 9 que indican las obligaciones de ambos, tanto a trabajadores y empleadores o patronos, se obligan y obtienen derechos en lo manifestado en los artículos citados, es decir; que lo indicado en párrafos anteriores, así como a lo establecido en dichas normas, se ubican en la existencia de disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; en el reglamento se contiene todo lo relacionado de cómo se debe desarrollar las actividades laborales, de conformidad con los preceptos legales de prevención y protección.

También el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el acuerdo 1002, aprobado por acuerdo gubernativo 90-95 del 16 de febrero de 1995, en vigencia a partir del primero de junio del mismo año, aprobó el reglamento sobre protección a los accidentes en general

El reglamento sobre protección relativa a accidentes en general, el cual norma los diferentes aspectos en materia de accidentes, así como los beneficios que se otorgan por incapacidad temporal o incapacidad permanente, todo lo relacionado con la rehabilitación, casos de muerte y la protección de oficio en períodos de desempleo.

4.1.7 De los acuerdos

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de su junta directiva, ha dictado una serie de acuerdos, con la finalidad de cumplir en mejor forma, sus funciones y en especial lo inherente a la seguridad social.

Su ley orgánica establece la protección contra enfermedades comunes y profesionales, así como los beneficios que dicha entidad debe prestar.

En base dicha normativa, aprobó el reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad en el acuerdo 410, del 16 de abril de 1964 el cual establece y norma lo referente a enfermedades en general y maternidad, de conformidad con lo indicado en su artículo 1º.

El acuerdo de junta directiva número 468, que se refiere al reglamento de prestaciones en dinero, es una concentración de todas las disposiciones dispersas, en materia de prestaciones en dinero y uniformiza todos los procedimientos, en relación a enfermedades en general, maternidad o accidentes, en relación a todos los afiliados al régimen de seguridad social.

La existencia del acuerdo 1002 de junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, “reglamento sobre protección relativa a accidentes”, en sintonía con los considerandos de dicha normativa, en donde la institución fundamenta la obligación de conceder u otorgar a los afiliados (as) y a sus familiares en relación de dependencia, la protección en caso de accidentes.

Por supuesto que dicho acuerdo, se ha modificado por disposiciones del mismo órgano, a través de su junta directiva y a las necesidades de sus afiliados, en éste caso los acuerdos 1023, 1031 y 1097, que han ampliado los conceptos de dicha normativa.

Y el acuerdo 1124 de la misma institución, relacionado al reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia, de fecha 13 de marzo del 2003; cuya finalidad es proteger al afiliado, contra aquellos riesgos fatales y amparar las necesidades creadas por el fallecimiento; además de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones dinerarias, el daño económico, como resultado del cese temporal o definitivo de la actividad laboral.

Así también el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha emitido acuerdos por medio de la autoridad competente y de conformidad al ramo de que se trate, en nuestro caso se refiere al Ministro de Trabajo; que en materia de seguridad y salud ocupacional, refuerzan nuestra investigación y a la vez son específicos en determinada área de este trabajo, los cuales tienen vigencia:

El acuerdo ministerial 314, de fecha 20 de septiembre del 2000, el cual fue emitido para darle seguimiento y fortalecer la actividad del Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional –CONASSO- como órgano permanente; el cual debe ser conformado tripartitamente, es decir; integrado por autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como entidades con determinada hegemonía, autoridad y coordinación, el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras-CACIF- y los trabajadores de organizaciones sindicales. La integración de dicho consejo, está determinado en el mismo acuerdo, el cual estipula que deben conformarla 9 miembros titulares y sus respectivos suplentes de la forma siguiente:

1 titular y su respectivo suplente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

1 representante titular y su suplente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,

- 1 representante titular y su suplente del Ministerio de Salud Pública y Previsión Social.
- 3 representantes titulares y sus respectivos suplentes del sector empleador (CACIF);
- 3 representantes titulares y sus respectivos suplentes del sector laboral.

Su función radica en determinar las políticas públicas en salud, higiene y seguridad a nivel nacional, apoyándose en el acuerdo ministerial 116-2005 de fecha 18 de julio del 2005.

Cada instrumento, desarrolla objetivos y metas del Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional –CONASSO-, quienes con la investidura y las facultades que le otorga dicho instrumento legal, tienen la responsabilidad de dictaminar, supervisar y darle seguimiento a las disposiciones que ellos mismos emitan; por supuesto en forma coordinada con las demás entidades.

4.2 Efectos que produce en el ambiente laboral el incumplimiento de la Seguridad y salud ocupacional

Dentro de una evaluación subjetiva de las condiciones de trabajo, se encuentra que como efecto, muchas veces se diseñan máquinas, herramientas, procesos de trabajo etc. técnicamente adecuadas para su función productiva, pero con consecuencias negativas para la salud y el bienestar de quienes los van a manejar o utilizar.

Debilidad de la ley en cuanto que la misma, no es coercitiva y únicamente sanciona faltas a través de la imposición de multas pecuniarias, que no causan mayor daño o perjuicio económico al empleador, pero que si perjudica a la clase trabajadora.

La falta de supervisión, control y manejo de plaguicidas en el campo agrícola, en donde el agricultor opera o manipula productos altamente tóxicos, sin ninguna protección (llámese mascarillas, guantes, gabachas etc.); lo que ocasiona en la mayoría de las veces, la existencia de intoxicaciones o consecuencias futuras a mediano plazo.

Iguales circunstancias podría decirse en el ramo industrial, comercial, de servicios o de otra índole, en donde no se previene, no se promueve, instruye y no se capacita a los trabajadores (as) sobre el uso de utensilios (uso de arnés, guantes, mascarillas, cinchos y otros), que deben de utilizarse para prevenir accidentes, lesiones, caídas, dolores reumáticos, sea éste por descuido, negligencia, impericia o por su costo, que el empleador no tiene o no puede adquirir, sujetándose en todo caso a la sanción respectiva.

En muchos establecimientos comerciales o entidades de alto riesgo, se carece de extintor (apaga fuego) o si bien existe, el mismo se encuentra vacío por falta de previsión u otras causas, no previendo un incendio o falla en el sistema eléctrico, lo que ocasiona pérdidas imprevisibles.

El incumplimiento de obligaciones de los inspectores(as), trabajadores (as) sociales, inspectores de higiene y seguridad ocupacional, de las instituciones del Ministerio de Trabajo, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o bien del Ministerio de Salud Pública y Previsión Social, al no cubrir esta área tan importante, en sus inspecciones de oficio que realizan a los centros de trabajo, lo que ha dado lugar a que la parte empleadora, se despreocupe en mantener ambientes sanos y medidas preventivas a favor de los trabajadores; con las excepciones del caso en aquellas empresas en donde ponen sumo cuidado en esta materia, sin necesidad de requerimiento o supervisión al respecto.

En los Tribunales de Justicia, las denuncias que se hacen en ésta materia no tienen mayor repercusión, en virtud de que las sanciones que se imponen cuando así sucede, son muy por debajo en relación a los daños causados, con las consecuencias que dichas sanciones pecuniarias no llegan a cancelarse, a pesar de la exigencia del órgano jurisdiccional por ineficacia de las normas.

Al no existir coerción y seguimiento por el órgano jurisdiccional, en cuanto a lo indicado anteriormente, las autoridades laborales se desmotivan en el sentido de no denunciar y realizar el procedimiento establecido en la ley.

En los ambientes de trabajo existen condiciones peligrosas, que pueden originar accidentes; así como determinados contaminantes capaces de provocar enfermedades profesionales, no existiendo capacidad de reacción por parte de las autoridades laborales, al darle prioridad a otros aspectos que no por ser importantes a la clase trabajadora, perjudican o descuidan la protección del medio de trabajo.

El contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala, de conformidad con los artículos 2, 3, 102 y subsiguientes, los cuales ya se han citados; enmarcan las condiciones y protección que el Estado como principal obligado, delega en las autoridades e instituciones bajo su jurisdicción, tales como; Ministros de Estado, Tribunales de Justicia, Instituciones Autónomas, etc. el cumplimiento y el ejercicio de políticas de carácter preventivo, inclusive sancionatorio en aquellos casos, en que se incurra en violación a sus normas, debidamente contempladas en los cuerpos legales vigentes para el efecto y en dicha materia.

Conclusiones

- 1- Que la seguridad y salud ocupacional a nivel nacional, juega un papel importante dentro del quehacer gubernamental, en virtud del crecimiento que han tenido las actividades comerciales, industriales, de servicios, agrícolas y otras; en donde es menester velar por el cumplimiento de las leyes que determinan dicha materia.

- 2- Las autoridades responsables directamente de velar porque en los ambientes de trabajo se rijan por lo establecido en la ley; deberían implementar un proceso de educación y formación, que abarque todo un sistema de conocimientos integrales para la población y en los centros de trabajo.

- 3- Considerando que la salud y la seguridad, están preceptuados constitucionalmente como bienes públicos, es el Estado el que está llamado a protegerlos, creando mecanismos efectivos en donde se involucre a la población con un alto grado de responsabilidad, con la finalidad de crear una cultura de protección y conservación del medio ambiente.

- 4- La razón por la que existe desconocimiento e incumplimiento de las leyes en materia de salud y seguridad ocupacional, es porque a la fecha no se ha creado una política nacional coherente sobre este aspecto en los ambientes de trabajo, en virtud de que los obligados a realizarla o crearla, aún tratan de determinar fórmulas que permitan su implementación.

- 5- Los convenios internacionales signados por el Estado de Guatemala, señalan una serie de aspectos sobre los cuales el país debe mejorar, especialmente en integrar a la normativa interna, estándares no incorporados en la misma, por falta de voluntad política.

Recomendaciones

- 1- Actualización del reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo, en virtud de que su vigencia data de hace 51 años, por lo que sus normas no se adecuan a la época actual, en donde existen sistemas modernos que se pueden implementar.

- 2- Procurar para que exista armonización de normas en materia de seguridad y salud ocupacional, considerando que en la actualidad las mismas no son operativas ni se llevan a la práctica.

- 3- Implementar la especialización de inspectores o técnicos de las distintas entidades, encargadas de velar por el cumplimiento en materia de seguridad y salud ocupacional, en vista de que los mismos realizan dicha labor, en forma empírica o no la realizan por falta de conocimiento en los aspectos relacionados, con el propósito de que al emitir un dictamen sobre un asunto determinado, éste sea veraz y real.

- 4- Determinar un plan operativo por parte de las autoridades encargadas de realizar su labor en este sentido, ya que en la mayoría de los casos, su actividad se concreta a auditar o velar por el cumplimiento de otras actividades laborales, olvidando su responsabilidad u obligación por determinar la forma y el medio en que se desarrolla la actividad del trabajador, la cual no es acorde a lo determinado por la ley.

Referencias

Diccionarios:

-Cabanellas, G. (1976). Diccionario de Derecho Usual. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta

-W.M. Jackson (1976). Diccionario Léxico Hispano, México D.F. Editorial Mexicana, S.A. de CV

-Ossorio, Manuel (1990). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina

Documentos:

-Módulos de capacitación del proceso formativo con inspectores e inspectoras de trabajo. Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional. (Noviembre, 2003) Ministerio de Trabajo y Previsión Social

-Centro regional de salud y seguridad ocupacional-CERSSO- Curso básico en seguridad y salud ocupacional para inspectores laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. (Marzo: 2003)

-Taller de capacitación salud y seguridad ocupacional en el ambiente laboral. (Marzo: 2004). Ministerio de Trabajo y Previsión Social

-Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

-Seguridad ocupacional e inspección de trabajo en Guatemala. Carmen Bueno Pareja. Inspectora de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (Noviembre: 2003)

Tesis:

Meza, César. Guatemala y el Seguro Social Obligatorio. Universidad Nacional (USAC). Editorial Tipografía Nacional de Guatemala C.A. 1944

Enciclopedias:

-Enciclopedia familiar de la medicina y la salud. (vol.2) (1964). Morris Fishbein, M.D. H.S STUTTMAN, Inc., Editores, New York 16, N. Y

Publicaciones:

-La seguridad e higiene en el trabajo es responsabilidad de todos. Dirección General de Previsión Social. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

-Lo que usted debe saber sobre riesgos y equipo de protección. Sección de higiene y seguridad ocupacional. Dirección General de Previsión Social. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- El IGSS para todos. Guatemala, Agosto 1977

-Cuales son los derechos humanos. Fascículo No.3 Procuraduría de los Derechos Humanos. Guatemala

-Derecho a la seguridad personal. Fascículo No.14. Procuraduría de los Derechos Humanos Guatemala

-Derecho al trabajo. Fascículo No.16. Procuraduría de los Derechos Humanos. Guatemala

-Derecho a un medio ambiente sano. Fascículo No.23. Procuraduría de los Derechos Humanos. Guatemala

Artículos de Periódico Diario:

-Editorial Dominical. (2009, Septiembre 27) Contaminación que es urgente terminar. Prensa Libre, página-20

-González, Miguel (2009, Septiembre 27). La tierra pide auxilio. Prensa Libre, página-26

Acuerdos:

- Creación del Consejo Nacional de Salud e Higiene Ocupacional. Acuerdo Ministerial número 314, del 20 abril del 2000. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- Formación del Consejo Nacional de Salud e Higiene Ocupacional-CONASSO-Acuerdo Ministerial No.116-2005, (18-7-2005) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

-Acuerdo No.410 de Junta Directiva del IGSS. Reglamento sobre Protección a Enfermedad y Maternidad. (Abril 16:1964).

-Acuerdo No.468 de Junta Directiva del IGSS. Reglamento de Prestaciones en dinero. (Diciembre 5 de 1967)

-Acuerdo 1002 de Junta Directiva del IGSS. Reglamento sobre Protección relativa a Accidentes. Noviembre 11; 1994

-Acuerdo 1097 de Junta Directiva del IGSS. Modificaciones al Reglamento sobre Protección

- Acuerdo 1124 de Junta Directiva del IGSS relativa a Accidentes. (Octubre 7; 2002)
- Reglamento sobre Protección relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia. (Marzo 13: 2003)

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala. (1985)
- Decreto 1441 del Congreso de la República. Código de Trabajo
- Decreto 90-97 del Congreso de la República. Código de Salud
- Decreto 295 del Congreso de la República. Ley Orgánica del IGSS
- Decreto 12-91 del Congreso de la República. Ley de Educación Pública
- Decreto 68-86 del Congreso de la República Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente
- Decreto 90-2000 del Congreso de la República. Ley de Creación del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales

Reglamentos:

-Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (del 1 de Enero 1958).
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

-Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales.
Acuerdo Gubernativo No.186-2001.