

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN



**TESIS
LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL GUATEMALTECA**

**CLAUDIA MARÍA JESIBÉL BRIONES ARGUETA
CARNÉ 200540118**

COBÁN, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE DE 2 014

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN

**TESIS
LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL GUATEMALTECA**

**PRESENTADA AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE**

**POR
CLAUDIA MARÍA JESIBÉL BRIONES ARGUETA
CARNÉ 200540118**

**COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO
DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y LOS
TÍTULOS PROFESIONALES DE ABOGADA Y NOTARIA**

COBÁN, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE DE 2 014

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Dr. Carlos Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE:	Zoot. M.A. Fredy Giovani Macz Choc
SECRETARIO:	Lic. Econ. Héctor Virginio Escobar Rubio
REPRESENTANTES EGRESADOS:	Ing. Agr. Julio Oswaldo Méndez Morales
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	PEM. Hugo Francisco Ruano Rivera Br. Marco Tulio Medina Pérez

COORDINADOR ACADÉMICO

Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales

COORDINADOR DE LA CARRERA

Lic. Elfido Coy Ibarra

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

COORDINADORA:	Licda. Vasthi Alelí Reyes Laparra
SECRETARIO:	Lic. Jorge Gustavo Meza Ordoñez
VOCAL:	Lic. Álvaro Enrique Sontay Ical

REVISORA DE REDACCIÓN Y ESTILO

Licda. Aura Violeta Rey Yalibat

REVISOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Lic. Henry Ramón Soberanis Chocooj

ASESOR

Lic. Edwin Ovidio Segura Morales



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Cobán, Alta Verapaz, 18 de Septiembre de 2013.

**SEÑORES:
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE-CUNOR-
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

Respetable Comisión:

Según nombramiento de fecha veintidós de mayo del año dos mil trece, emitido por la honorable comisión en el cual se me nombra como Asesor de Tesis de la Bachiller Claudia María Jesibél Briones Argueta, carné 200540118 y quien elaboró el trabajo de tesis intitulado "LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA"; me es grato informarles lo siguiente:

Después de analizar el trabajo de tesis, se puede determinar que se desarrolló conforme los lineamientos de los métodos y técnicas de investigación; las técnicas mayormente utilizadas fueron la bibliográfica, la cual contribuyo a obtener el material bibliográfico suficiente y actual para el desarrollo de la tesis; su contribución se manifiesta en las conclusiones y recomendaciones, que se enfocan desde un punto de vista doctrinario y legal; así mismo la bibliografía es acorde y se relaciona con el contenido de la tesis.

Por lo que al haberse complementado satisfactoriamente la etapa de Revisión del trabajo de tesis verificando que el mismo reúne los requisitos de carácter legal y los que exige esa casa de estudios, por lo que me permito emitir **DICTÁMEN FAVORABLE**, para su posterior evaluación por el profesional revisor designado, previo a optar el grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de ustedes,



Lic. Edwin Ovidio Segura Morales
Colegiado No. 5,267



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Cobán, Alta Verapaz, 10 de Febrero de 2014.

SEÑORES:
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE-CUNOR-
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Respetable Comisión:

En cumplimiento de la resolución respectiva dictada por esta Comisión, procedí a revisar el informe final del trabajo de graduación de la Bachiller CLAUDIA MARÍA JESIBÉL BRIONES ARGUETA. En virtud del nombramiento de Revisor recaído en mi persona, procedo a emitir el siguiente:

DICTAMEN

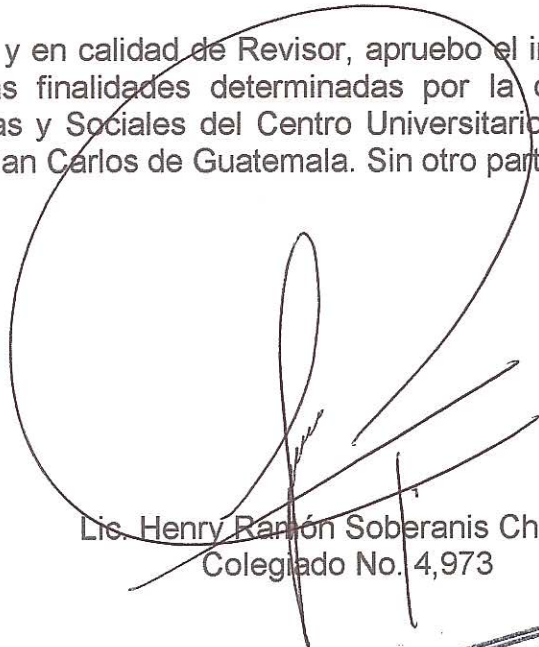
El informe final de trabajo de graduación intitulado "LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA", sustentado por la Bachiller CLAUDIA MARÍA JESIBÉL BRIONES ARGUETA, es correcto en cuanto a la terminología tanto jurídica como técnica utilizada en la misma, así como en relación a los conceptos expuestos por parte del autor.

Comparto el dictamen del Asesor, y en mi calidad de Revisor, agrego que este informe final, es un aporte importante para la actualización del tema en materia laboral.

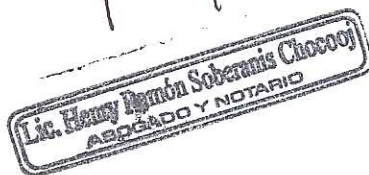
Por lo expuesto, estimo que el informe final de trabajo de graduación de la Bachiller CLAUDIA MARÍA JESIBÉL BRIONES ARGUETA, cumple con las disposiciones normativas para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

En tal virtud, y en calidad de Revisor, apruebo el informe final citado, pues ha cumplido con las finalidades determinadas por la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario del Norte -CUNOR- de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Sin otro particular.

Deferentemente:



Lic. Henry Ramón Soberanis Chocooj
Colegiado No. 4,973



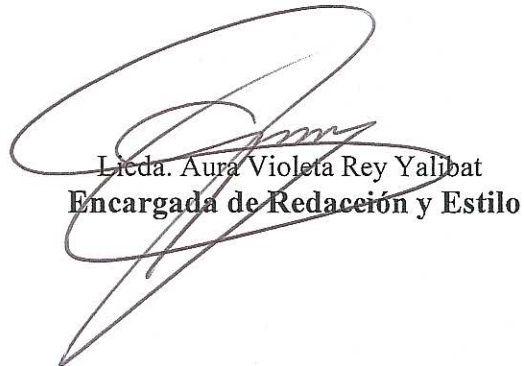


USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

ENCARGADA DE REDACCIÓN Y ESTILO DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, dieciséis de octubre del dos mil catorce.-----

I) Con fundamento en las atribuciones que me fueron otorgadas en sesión ordinaria del Honorable Consejo Directivo del Centro Universitario del Norte –CUNOR- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nombrándome como titular, encargada de la Redacción y Estilo, se ha procedido a la revisión del formato de impresión, bibliografía, redacción y ortografía del Trabajo de Graduación titulado: “LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA” de la estudiante CLAUDIA MARÍA JESIBÉL BRIONES ARGUETA con carné número 200540118; II) CONSIDERANDO: Que después del análisis y revisión pertinente, se ha cumplido con los requisitos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte – CUNOR - y demás disposiciones aplicables, a mi juicio y a las normas de redacción y estilo, el trabajo de graduación es satisfactorio. En virtud de lo anterior, se emite **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de graduación relacionado.-----

Verdad y Enseñanza a Todos



Licda. Aura Violeta Rey Yalibat
Encargada de Redacción y Estilo



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, veintiuno de octubre del año dos mil catorce. I) Se tiene como analizado el expediente del estudiante **CLAUDIA MARIA JESIBÉL BRIONES ARGUETA**, con carné número 200540118 y por recibidos los dictámenes favorables de asesor, revisor y encargado de redacción y estilo del trabajo de graduación intitulado “**LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**” y comprobándose haber cumplido con los requerimientos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte –CUNOR- y demás disposiciones aplicables, esta Comisión en forma colegiada, **DA VISTO BUENO** al trabajo de graduación referido; II) Remítase a la Dirección del Centro Universitario del Norte para que se emita la orden de impresión respectiva; III) Notifíquese.

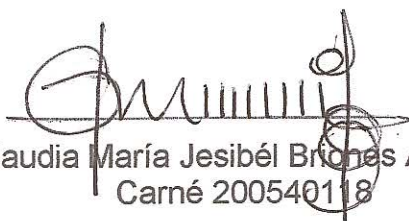
Licda. Vasthi Arel Reyes Laparra
Coordinadora

Lic. Jorge Gustavo Meza Ordoñez
Secretario

Lic. Alvaro Enrique Sontay Ical
Vocal

HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes la tesis titulada: La Implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional en la Legislación Laboral Guatemalteca, como requisito previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.



Claudia María Jesibél Briones Argueta
Carné 200540118

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es: Del estudiante que opta al título, del asesor y del revisor; la Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera, es la responsable de la estructura y la forma”.

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2 .4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17-2012 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año 2012.

DEDICATORIA

A:

MIS PADRES:

José Briones y Jessy Argueta, luces de mi camino y pilares de mi fortaleza. Este logro es para ustedes con todo mi amor.

MIS HERMANOS:

Mary Cruz y Melvin José, mi inspiración y ejemplo.

MI SOBRINO:

Josesito, uno de mis mayores motivos de alegría.

MI ESPOSO:

Cuper Arias. Te amo.

MI HIJA:

El gran amor de mi vida, en adelante mi motor para ser mejor.

MIS AMIGOS:

Evelyn, Celeste, Mónica, Jorge, César, Hellmuth y Joaquín. Con quienes compartí durante mi formación académica y además quienes me han acompañado y ayudado en el camino hasta concluir esta meta.

AGRADECIMIENTOS

A:

- DIOS:** Mi Creador, dador de vida, mi fuente inagotable de amor y esperanza.
- MIS PADRES:** Por su apoyo, confianza y paciencia durante todo el tiempo que me tomo alcanzar esta meta. Gracias infinitas, con amor infinito.
- MIS HERMANOS:** Por su apoyo, consejos, motivación y cariño.
- EL CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR):** Casa de estudios de la cual me siento orgullosa de pertenecer y egresar.
- LOS PROFESIONALES QUE PARTICIPARON EN MÍ FORMACIÓN ACADEMICA:** Especialmente a los Licenciados Gustavo Morales, Edwin Segura, y Henry Soberanis, por compartir sus conocimientos y por el apoyo brindado.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	Página
	ix
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	5

CAPÍTULO 1

IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

1.1 ¿Qué es la Seguridad y Salud Ocupacional?	7
1.2 Las condiciones de trabajo y su influencia en la Seguridad y Salud Ocupacional	8
1.3 ¿Por qué es importante la Seguridad y Salud Ocupacional?	9
1.4 Riesgos Profesionales	11
1.4.1 Riesgos Comunes	12
a. Tipos de Riesgos	12
1.4.2 Factor de Riesgo	13
a. Clasificación de los Factores de Riesgos	13
1) Factores Materiales de Riesgo	13
2) Factores Sociales de Riesgo	17
3) Riesgo dependiente de la Organización del Trabajo y de las Relaciones Laborales	18
1.4.3 Tipos de Prevención, Sistemas y Técnicas Preventivas	20
a. Sistema Preventivo	21

b. Tipos de Prevención	22
1) Prevención Reactiva	22
2) Prevención Proactiva	22
c. Técnicas Preventivas	22
1) Seguridad	23
2) Higiene	23
3) Ergonomía	24
4) Psicosociología	25
5) Medicina	25
1.5 Daños derivados de Trabajo	26
1.5.1 Accidentes laborales	26
1.5.2 Enfermedades profesionales	27
1.5.3 Otras Patologías	28
a. La Fatiga	28
b. El Estrés	28
c. El Envejecimiento Prematuro	29
d. La Insatisfacción	29
1.6 Importancia del Compromiso del Empleador con la Seguridad y Salud de sus Trabajadores	30
1.7 Importancia de la Formación del Trabajador	30
1.8 Principales Violaciones a la Salud y Seguridad Ocupacional	31

CAPÍTULO 2

EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

2.1 ¿Qué es un Sistema de Gestión?	35
2.2 El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	
OHSAS 18.001	35
2.3 Objetivos	37

2.4 Alcances	38
2.5 ¿Qué organizaciones pueden aplicar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional?	38
2.6 Requisitos de la norma OHSAS 18.001	38
2.6.1 Revisión de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional	39
2.6.2 Planificación	41
a. Determinación de objetivos	42
b. Identificación de peligros y control de riesgos	43
c. Requisitos Legales	46
d. Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	48
2.6.3 Implementación y Operación	48
2.6.4 Verificación y Acción Correctiva	50
a. Evaluación del cumplimiento legal y otros	51
2.6.5 Revisión Gerencial	52
2.7 Proceso de Certificación	53
2.8 Beneficios de la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	54

CAPÍTULO 3

LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

3.1 Constitución Política de la República de Guatemala	57
3.2 Código de Trabajo	59
3.3 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	62
3.3.1 Acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	63
a. Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes	64
3.4 Código de Salud	67
3.5 Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo	68

3.6 Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo	71
3.7 Declaración Universal de los Derechos Humanos	74
3.8 Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales	75
3.9 Análisis de Legislación sobre Seguridad y Salud Ocupacional de otros países	75
3.9.1 El Salvador	76
3.9.2 Costa Rica	77
3.9.3 Panamá	77

CAPÍTULO 4

ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES QUE PARTICIPAN EN EL CONTROL E INFORMACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

4.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social	79
4.2 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social	81
4.3 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	83
4.4 Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional	84
4.5 Organización Internacional del Trabajo	85
4.6 Organización Panamericana de la Salud	86
4.7 Organización Mundial del Comercio	87
4.8 Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos	88
4.9 Organización Internacional de Normalización	90

CAPÍTULO 5
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL GUATEMALATECA

5.1	Importancia	91
5.2	Necesidad	96
5.3	Empresas Certificadas con OHSAS 18001 en Guatemala	99
5.4	Ejemplo de una Empresa que cuenta con la Certificación de OHSAS 18001	100
5.5	Propuesta de Adición de Ley	102
	CONCLUSIONES	109
	RECOMENDACIONES	111
	BIBLIOGRAFÍA	113
	ANEXOS	117

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1:	Empresas Nacionales Certificadas con OHSAS 18001, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	99
-----------	---	----

RESUMEN

La Organización Internacional de Trabajo incorporó la definición de trabajo decente, estableciendo que, éste debe consistir en la realización del trabajo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana; a la vez infiere que el trabajo seguro constituye un factor positivo para la productividad y desarrollo económico individual y colectivo.

Internamente, una organización debe considerar a sus trabajadores como protagonistas y, a la seguridad y salud ocupacional como algo que los afecta, por lo tanto deben proponerse protegerlos de los peligros y riesgos laborales, previniendo y/o eliminando lesiones, enfermedades, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.

Estos aspectos imponen un desafío significativo para las organizaciones, lo que hace necesario que revisen sus políticas internas en el tema de seguridad y salud ocupacional, y en el caso de no contar con esta política, implementarla, ello, con la finalidad de fortalecer el respeto y protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

En Guatemala la Seguridad y Salud Ocupacional se encuentra regulada fundamentalmente, en la *Constitución Política de la República de Guatemala*, que, en el Artículo 94 Obligación del Estado sobre salud y asistencia social, establece: “El Estado velará por la salud y asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias

pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”.

Así mismo contempla disposiciones relativas en el Código de Trabajo, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Código de Salud, y diversos acuerdos y reglamentos. De tal forma que, para la protección de estos derechos el Estado se compromete a actuar mediante todos sus órganos y organizaciones, y utilizar todos los recursos con los que cuenta.

Sin embargo, en la actualidad el Estado muestra grandes deficiencias en la tutela efectiva de dichos derechos, a pesar de la normativa existente, la misma no es aplicada efectivamente, las instituciones encargadas de velar por su cumplimiento no ejecutan a cabalidad sus obligaciones, y no se ha formulado una política pública sobre salud y seguridad en el trabajo, que promueva mejores condiciones para los trabajadores de Guatemala como garantía de un derecho constitucional.

Por lo que, se considera importante el estudio de la práctica o implementación por parte de las organizaciones (grandes, medianas o pequeñas empresas, instituciones del sector público o privado, etcétera), de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que, mediante éste, se podrá mejorar el cumplimiento de la legislación laboral.

INTRODUCCIÓN

El derecho a la seguridad y salud ocupacional, debe considerarse primordial para la persona en su rol como trabajador, ya que, gozar de la tutela efectiva de este derecho, supone, bienestar integral, es decir, bienestar físico, mental y social.

Por ello, progresivamente se ha generalizado dentro de las organizaciones, la implementación de sistemas de gestión para mejorar las políticas de seguridad y salud en el trabajo, dicho sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, permite desarrollar e implementar una política y objetivos claros y específicos, que tengan en cuenta los requisitos legales e información acerca de riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y mecanismos de prevención, independientemente del tipo y tamaño de la organización.

Este tema no es nuevo, sin embargo, la realidad social y laboral de nuestro país, que presenta deficiencias elevadas en materia de garantías laborales, incluyendo: reducción o eliminación de prestaciones laborales y, poca cobertura en seguridad social; insuficiente gestión de prevención y control de enfermedades y accidentes laborales, por parte de las organizaciones; así como des-actualización de las normas que regulan dicho tema, nos mantiene rezagados en cuanto al mismo.

Valdría la pena hacer un esfuerzo por el mejoramiento de los derechos laborales y las condiciones de trabajo, promoviendo la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional que contribuyan a alcanzar una justa aplicación de la legislación laboral.

El presente trabajo de investigación es de tipo jurídico descriptivo y propositivo, se encuentra estructurado en cinco capítulos que abordan el tema desde el punto de vista doctrinario y legal.

Para obtener información sobre estos aspectos, se reunieron diversas fuentes bibliográficas, tales como: libros, tesis, folletos informativos, sitios de internet, legislación laboral internacional, constitucional y ordinaria, referente a la seguridad y salud ocupacional, y de ellas se realizó un estudio y análisis y se recuperó información precisa de cada aspecto, para posteriormente formular criterios y opiniones que son la base de la presente investigación.

El capítulo uno contiene definiciones de seguridad y salud ocupacional y demás términos relativos a la misma.

En el capítulo dos se describe un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional tomando como base la norma OHSAS 18 001, que es la sigla en inglés de *Occupational Health and Safety Assessment Series* que se traduce Serie de Normas de Evaluación en Seguridad y Salud Ocupacional y su guía de implementación, en este capítulo se señalan aspectos específicos que debe considerar una organización para la implementación de este sistema.

A continuación, el capítulo tres presenta legislación nacional e internacional en materia laboral, específicamente se resaltan las normas que conciernen a la seguridad y salud ocupacional.

El capítulo cuatro enumera algunas de las instituciones que tanto a nivel nacional como internacional inciden en la promoción y control del derecho de los trabajadores a la seguridad y salud ocupacional.

Por último, el capítulo cinco está orientado a presentar reflexiones sobre la situación actual de Guatemala en cuanto a la seguridad y salud ocupacional

en las organizaciones. Concluyendo y proponiendo que la observancia de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de una organización promueve, facilita y fortalece la aplicación de la legislación laboral en este tema.

OBJETIVOS

General

Establecer en la investigación jurídica la importancia de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Específicos

- a. Identificar las normas de derecho laboral nacional e internacional que protegen los derechos de seguridad y salud de los trabajadores.
- b. Establecer la positividad de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c. Analizar la injerencia de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales.
- d. Determinar las especificaciones y procedimientos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- e. Analizar la importancia de que las organizaciones se comprometan con la seguridad y salud de sus trabajadores.

CAPÍTULO 1

IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

1.1 ¿Qué es la seguridad y salud ocupacional?

La seguridad y salud ocupacional constituye una disciplina muy amplia que abarca diversos campos especializados. De conformidad con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, en su sentido más general, debe tender a:

- a. El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación;
- b. la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud;
- c. la protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud;
- d. la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales; y
- e. la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos”.¹

Por su parte la norma OHSAS 18001 define la seguridad y salud ocupacional como:

¹Organización Internacional del Trabajo. *La Salud y Seguridad en el Trabajo. Módulo Introducción a la Seguridad y la Salud Laborales*. <http://training.itcilo.it> (26 de febrero de 2013).

“Las condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.”²

De las definiciones anteriores podemos inferir que, la seguridad y salud ocupacional consiste en cualquier forma de protección de los trabajadores y trabajadoras, para procurarles bienestar social, mental y físico integral en su lugar de trabajo.

Cabe mencionar que, para que la seguridad y salud ocupacional sea posible y cumpla con sus objetivos, es necesario que, dentro de las organizaciones se cuente con la participación de empleadores y trabajadores, así mismo que se incluyan en esta práctica la medicina laboral, higiene industrial, formación de los trabajadores, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, etc., considerando estos aspectos como inherentes a la obligación de las organización de brindar bienestar integral a los trabajadores.

1.2 Las Condiciones de Trabajo y su Influencia en la Seguridad y Salud Ocupacional

Las condiciones de trabajo son, y deben entenderse como el escenario en el que los trabajadores se desenvuelven, este escenario lo constituye la oficina o campo, dicho escenario debe estar dotado de todas las herramientas necesarias para el cumplimiento efectivo de su labor, obviamente atendiendo a la naturaleza de la misma.

²Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación NTC OHSAS 18.001. *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. (Colombia: 2 007), 12.

Es importante mencionar que no solo los trabajadores que se dedican a una profesión en la que manejan maquinaria pesada, o manipulan sustancias tóxicas necesitan que se les procuren herramientas que aseguren su bienestar, igualmente los requiere un trabajador de oficina, o un trabajador al aire libre.

Generalmente se consideran condiciones de trabajo: las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo; los procedimientos para la utilización de agentes físicos, químicos y biológicos, que por mal uso o manejo pueden provocar graves peligros; y además aquellas características del trabajo, que se refieren a la organización y orden, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto un trabajador.

En general, las actividades en materia de salud y seguridad laborales deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, es por ello importante que las condiciones de trabajo sean las más óptimas y adecuadas, ya que, si las condiciones de trabajo son malas, pueden influir negativamente en la salud y la seguridad del trabajador. Deviene de allí la importancia de reconocer la relación estrecha que existe entre: *salud y seguridad de los trabajadores-lugar de trabajo*.

1.3. ¿Por qué es importante la seguridad y salud ocupacional?

La Organización Internacional del Trabajo, calcula que cada año en el mundo 2,3 millones de personas mueren a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, este dato debe considerarse como un llamado de atención, para prestar especial atención a lo relativo a seguridad y salud ocupacional.

Hay que considerar además, que siendo el trabajo una actividad ejercida por la gran mayoría de personas, y que reviste de gran importancia en la vida, debe ser prioritario para el Estado procurar por la efectiva tutela del derecho a la seguridad y salud ocupacional.

Tal y como se enuncia en los Considerandos del *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad*, que indican lo siguiente:

“El interés nacional exige que se adopten medidas tendentes a proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores. Que el progreso económico del país tiene íntima relación con el cuidado que se otorgue a la salud y la vida de los trabajadores que forman parte activa del mismo y que no es concebible la protección a la vida y la salud sin realizar una efectiva labor en contra de las causas que puedan dañarla. Que es obligación del Estado procurar la mayor protección posible para los ciudadanos que en el ejercicio de su trabajo están constantemente expuestos a sufrir accidentes o enfermedades y que esto sólo se puede lograr estableciendo condiciones de seguridad e higiene para la práctica del trabajo”.³

Lamentablemente algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores y, de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad jurídica de proteger a sus trabajadores, causando con la desatención a este tema que el número de los accidentes laborales se eleve; y que, las enfermedades profesionales en nuestro medio pasen desapercibidas.

Por ello, las normas de seguridad y salud ocupacional deben divulgarse, a fin de que empleadores y trabajadores tomen conciencia de sus derechos y obligaciones, para garantizar el efectivo cumplimiento de las mismas.

³Presidente de la República de Guatemala Interino. *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo*. (Guatemala), 1.

1.4 Riesgos Profesionales

En el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, se define riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Para Manuel Parra un riesgo profesional es

“todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas”.⁴

Los riesgos son las alteraciones del medio ambiente generadas por el trabajo que crean una serie de factores dañinos para la salud de los trabajadores, pueden ser de origen químico, biológico, físico o psicológico, y que desencadenan en lo que se conoce como enfermedades laborales o accidentes laborales. Una enfermedad o accidente laboral, incluye cualquier alteración de la salud, cualquier cambio en el buen funcionamiento del organismo, incluidas las posibles lesiones, debidas al trabajo realizado bajo determinadas condiciones.

1.4.1 Riesgos Comunes

Son aquellos riesgos a los que más frecuentemente están expuestos los trabajadores, y que ocurren en diferentes tipos de organizaciones, independientemente de la naturaleza de la actividad,

⁴Manuel Parra, *Conceptos Básicos en Salud Laboral* (Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo, 2 003), 4.

es decir que se denominan como riesgos comunes por ser susceptibles de encontrarse en múltiples actividades laborales.

a. Tipos de riesgos comunes

Entre los tipos de riesgos más comunes en cualquier tipo de organización, independientemente de la naturaleza de su actividad se encuentran los siguientes:

- Físicos: Generados por los elementos del entorno como la humedad, el frío o el calor.
- Químicos: Provocados por la presencia y manipulación de agentes químicos (alergias, asfixias, etcétera).
- Mecánicos: Producidos por utilizar máquinas, útiles o herramientas (cortes, quemaduras o golpes).
- De las alturas: Originados por trabajar en zonas altas, galerías o pozos profundos.
- De origen eléctrico: Derivados de trabajar con máquinas o aparatos eléctricos.
- Por gas: Ocasionados por manipular gases o se trabaja cerca de una fuente de gas.
- De incendios: Causados por operar con materiales y elementos inflamables.

- De elevación: Provocados por trabajar con equipos de elevación, transporte, etcétera.
- De carácter psicológico: Creados por exceso de trabajo, clima social desfavorable, etcétera, (pueden producir depresión o fatiga laboral, entre otros).
- Biológicos: Resultados de trabajar con agentes infecciosos.

1.4.2 Factor de Riesgo

Un factor de riesgo es toda condición potencialmente productora de un daño, es decir, todos aquellos elementos presentes en el trabajo, capaces de provocar un accidente o producir una enfermedad. Son factores de riesgo la maquinaria y equipo, las condiciones del lugar de trabajo y las operaciones o procedimientos realizados en el trabajo.

a. Clasificación de los Factores de Riesgos

1) Factores materiales de riesgo

Llamados así porque lo constituyen las características o elementos físicos del lugar de trabajo o del entorno que rodea al trabajador. Entre los cuales pueden mencionarse los siguientes:

- **Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo:** estas condiciones se materializan en el espacio físico en el que se desempeña el trabajo. Si se trata de un trabajo realizado en un lugar cerrado, lógicamente lo constituirá el edificio, oficina, fabrica, bodega, local,

etcétera, estos espacios por lo tanto deben contar con condiciones mínimas de resguardo, por ejemplo un techo y paredes que protejan al trabajador del estado climático, e iluminación y ventilación adecuada; de igual forma si se trata de un trabajo realizado al aire libre, tendrá al menos ciertos límites territoriales dentro de los cuales se mantendrá el trabajador, y dentro de ellos también se deben tomar medidas generales para una adecuada protección contra inclemencias climáticas.

- De las condiciones sanitarias del lugar de trabajo, la disposición de agua potable y servicios sanitarios, es una necesidad imprescindible, independientemente de que la actividad sea industrial, de transporte, comercio o cualquier tipo de servicios. Estas condiciones se requieren tanto para la prevención de infecciones, como para garantizar una confortabilidad mínima del lugar de trabajo.
- Cuando el trabajador se ve obligado a realizar sus comidas en el lugar de trabajo se requiere la existencia de comedores limpios, con agua y mobiliario suficiente para todo el personal, “estas fueron las primeras medidas sanitarias adoptadas en la industria, cuando existía alto riesgo de contaminarse al ingerir alimentos en contacto con metales pesados en el puesto de trabajo”.⁵
- **Condiciones de seguridad:** están relacionadas específicamente con equipos, máquinas, herramientas e instalaciones. Es un aspecto de suma importancia, ya que

⁵Manuel Parra, *Conceptos Básicos en Salud Laboral* (Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo, 2 003), 5.

en la actualidad es casi nula la posibilidad que en una actividad laboral no se utilice algún tipo de máquina, equipo o herramienta, los cuales por sí mismos pueden constituir un factor de riesgo, (por ejemplo la manipulación de herramientas corto punzantes), de igual forma si utilizan energía eléctrica, que consiste en sí misma en un factor de riesgo, ya que a partir de una mala conexión eléctrica puede provocar lesiones o accidentes.

- Igualmente se consideran de vital importancia las medidas de orden y limpieza del lugar de trabajo. Estas consisten en el buen estado de pisos, señalización debida (de peligro, de rutas de evacuación, etc.), espacios amplios evitando la acumulación de objetos u obstrucción con materiales, para permitir una adecuada movilización.
- Un aspecto que no debe descuidarse en ningún lugar de trabajo es el riesgo por incendios, ya que, como se ha mencionado es común que se utilicen maquinas que funcionan con electricidad y que por cortocircuitos, instalaciones mal hechas, sobrecargadas, y recalentamientos pueda producirse un incendio, de igual forma es común que existan sustancias inflamables.
- **Riesgos del ambiente físico:** el ambiente físico está formado por todos los elementos inanimados que afectan a los trabajadores, la luz, la temperatura, el aire, el grado de humedad, la presión, el agua y los vientos; la interacción que se produce con estos elementos, puede causar algún daño si exceden los niveles normales.

Según lo expuesto por Manuel Parra, los principales factores del ambiente físico son: “Ruido, Vibraciones, Iluminación, Condiciones de temperatura (calor-frío), Radiaciones”.⁶ Los factores de riesgo ambiental enumerados suelen medirse con instrumentos especiales que indican la medida en que se producen estos elementos, y cuándo por su elevada concentración constituyen un riesgo; para establecer estos riesgos se han realizado distintos estudios mediante los cuales se han establecido los niveles de estos elementos que aumentan la probabilidad de enfermar por ese riesgo. Por ejemplo, a un nivel de ruido X se produce sordera después X tiempo de exposición. Sobre la base de esas relaciones, se proponen tablas de tiempo máximo de exposición para un determinado nivel del riesgo.

- **Riesgos de contaminación química y biológica:** El riesgo de contaminación por sustancias químicas o por agentes biológicos se puede encontrar en algunas materias primas para un proceso productivo, en sustancias utilizadas para la limpieza, en combustibles, o por acumulación de basura. Es por ello, que debe considerarse que este riesgo puede darse en cualquier lugar de trabajo, por agentes químicos (ejemplo: detergentes y materiales de aseo, tintas de fotocopiadoras, etc.) y por agentes biológicos (basura de sanitarios, comedores y cocinas).

⁶Ibíd., 7.

2) Factores sociales del riesgo

Los factores sociales, son las condiciones provocadas por los seres humanos (empleados y trabajadores), son todos aquellos aspectos que los trabajadores ponen en práctica durante la realización de su labor. Entre estos factores los más relevantes a considerar son los siguientes:

- **Carga de trabajo:** Manuel Parra define la carga de trabajo como “el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador o una trabajadora para la realización de su tarea”.⁷ Como puede determinarse, de la definición anterior se desprenden dos elementos básicos de la carga de trabajo, el elemento físico y el elemento mental, ambos son factores de riesgo que influyen en la salud de los trabajadores.

El esfuerzo físico, demanda que el trabajador mediante el uso de su fuerza corporal realice su actividad laboral, la misma puede consistir en permanecer durante mucho tiempo en una postura, o levantar objetos pesados, tales actividades pueden provocar fatiga o problemas musculoesqueléticos.

El esfuerzo mental, requiere de la utilización de destrezas y conocimientos, además de concentración, análisis, o interpretación. Este tipo de esfuerzo se manifiesta en actividades en las que el trabajador debe estar atento, debe recordar procedimientos, o requisitos de un trámite, procesar datos, o resolver problemas. Según

⁷Ibíd., 14.

diversos estudios un esfuerzo mental excesivo o inadecuado, aplicado en algunos trabajos, genera mayor riesgo, ya que puede provocar en el trabajador fatiga, estrés, ansiedad o altos grados de insatisfacción con el trabajo.

3) Riesgo dependiente de la organización del trabajo y de las relaciones laborales

Es el riesgo que se refiere a la relación del trabajador con otras personas, así como la forma de organizar el trabajo, que se refiere a: la jornada de trabajo, el horario de trabajo, el ritmo de trabajo (los resultados que debe demostrar el trabajador), la supervisión, la dirección, y el salario; todos constituyen factores que pueden influir negativamente en la seguridad y salud en el trabajo, ya que, por ejemplo, una jornada extensa o un horario inadecuado puede producir altos grados de fatiga y reducir el nivel de atención de los trabajadores.

- **Jornada de trabajo:** El tiempo que pasan los trabajadores en el lugar de trabajo se relaciona estrechamente con las enfermedades laborales, una gran cantidad de horas trabajadas implica mayor exposición del trabajador a cualquier riesgo que pudiera estar presente en lugar de trabajo. De igual forma, la cantidad de horas trabajadas le resta horas al tiempo de descanso. El descanso no sólo sirve para recuperarse del esfuerzo físico y/o mental que se pueda producir en el trabajo, sino también para destinarlo a la vida familiar, a los intereses individuales y a las actividades sociales.

Es por ello que la jornada de trabajo debe ser la apropiada y establecida en ley, tomando en cuenta las variaciones que existen por la actividad laboral realizada.

- **Ritmo de trabajo:** Este concepto hace referencia al intervalo de tiempo utilizado para cumplir con la actividad laboral, lo que conlleva que se trabaje a una determinada velocidad de manera constante. En algunos casos, por la demanda de trabajo el ritmo es más intenso obligando al trabajador a realizar un mayor esfuerzo físico y mental.
- **Los turnos de noche:** De conformidad con lo establecido en ley, el trabajo nocturno “es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente”⁸. Los trabajadores que realizan turnos de noche son más propensos a sufrir trastornos digestivos y cardiovasculares, consiste también en una experiencia que desvirtúa su vida familiar y social, y puede llegar a provocar serios trastornos del sueño, debido a que es imposible acostumbrar totalmente al organismo a que permanezca despierto por las noches y descansa durante el día.
- **Relaciones sociales de trabajo:** El trabajo como actividad social, está compuesta en la mayoría de casos por relaciones entre los individuos; En los trabajos dependientes o subordinados se da una relación jerárquica, entre quien organiza o dirige el trabajo y los demás trabajadores que ejecutan o cumplen con la dirección que se les imparte, también se dan las relaciones entre los

⁸Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo* (Guatemala: Librería Jurídica 2 012), 80.

trabajadores con el mismo rango jerárquico. Dentro de estas relaciones además se establecen factores emocionales, como simpatía y rivalidad, lo que es válido tanto para las relaciones entre personas que ocupan un mismo nivel en la jerarquía como entre niveles diferentes, y que influyen significativamente la adhesión y gusto por el trabajo, o por el contrario en hostilidad y desinterés por el mismo.

- **Comunicación:** La comunicación es un factor de vital importancia, ya que, es el medio por el cual se hará saber a los trabajadores las instrucciones que deben seguir, dependerá, de que tan efectiva sea la misma para la obtención de óptimos resultados en el trabajo. Además, dicha información debe incluir advertencias sobre precauciones y cuidados que los trabajadores deben tomar en cuenta para proteger su seguridad y la de las demás personas. Por tanto, su claridad y la capacidad de las personas para comprenderla son importantes herramientas para una mejor productividad y una adecuada prevención de accidentes y enfermedades.

1.4.3 Tipos de Prevención y Sistemas y Técnicas Preventivas

La prevención es por definición básica, la preparación anticipada de elementos o actividades para evitar cualquier tipo de peligro. Dentro del tema de seguridad y salud ocupacional, la actividad de prevención consiste en estudiar todos los factores de riesgo y riesgos comunes dentro del lugar de trabajo, a efecto de identificarlos e idear la medida necesaria para eliminarlos o al menos reducirlos, previendo con ello que se produzca un daño laboral.

La prevención cumple diversos propósitos como:

- Sociales, para evitar o reducir la carga social que representa el trabajador incapacitado, que ha de subsistir sin producir en el futuro, evitando la carga que produce los accidentes, dando como resultado la desintegración de la armonía dentro del círculo familiar;
- Económicas, en referencia que si hay más trabajadores útiles y en actividad, mayor bienestar general; y
- Jurídicas, por cuanto se afirman los derechos a la vida y a la integridad corporal.

Para desarrollar efectiva y eficazmente la actividad de prevenir se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- “A. El sistema preventivo;
- B. Los tipos de prevención; y
- C. Las técnicas preventivas”.⁹

a. Sistema Preventivo

Un sistema es un conjunto de reglas, normas o principios, relacionados entre sí, sobre una misma materia, y que persiguen la obtención de un fin determinado. Al hablar de un sistema preventivo, el fin determinado es *prevenir*, por tanto, el conjunto de disposiciones que se señalen, han de estar diseñadas para actuar sobre los factores de riesgo identificados en el lugar de trabajo, y que persiguen mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en todas las fases de su actividad.

⁹Sector Cementero Español. *Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. http://www.flacema.org/images/stories/Articulos_PRL/guia20%prl%20Capítulos%204%205_web.pdf (26 de febrero de 2 013).

Es por ello que, es obligación del empleador diseñar e implementar un sistema preventivo, para reducir o eliminar los factores de riesgo, y resguardar efectivamente la seguridad y salud de los trabajadores.

b. Tipos de Prevención

1) Prevención Reactiva

La prevención reactiva es la que se realiza, a partir de que ocurrió un accidente o enfermedad laboral, frecuentemente se basa en el estudio del historial de accidentes o enfermedades registrados en el lugar de trabajo. Este tipo de prevención, se limita a establecer mecanismos para eliminar el riesgo que ha sido conocido mediante el accidente acaecido, no contempla todos los riesgos, o los posibles riesgos futuros.

2) Prevención Proactiva

La prevención proactiva, se ha desarrollado analizando con antelación todos los factores de riesgo general, y los especiales que deriven de la actividad laboral específica, estableciendo las medidas necesarias para evitar accidentes o enfermedades laborales.

c. Técnicas Preventivas

Técnica se refiere a la pericia o habilidad para aplicar conocimientos o procedimientos especiales o específicos de una ciencia, la técnica preventiva, se refiere a los procedimientos dirigidos a identificar y corregir los distintos factores presentes en el

lugar de trabajo, y que pueden influir en la aparición de riesgos laborales.

A continuación se enumeran algunas de las principales técnicas preventivas:

1) Seguridad

Esta técnica se refiere, especialmente a la prevención de los accidentes de trabajo. “Actúa sobre los equipos de trabajo y sobre ciertas condiciones del entorno (seguridad de los edificios y lugares de trabajo, superficies de los locales de trabajo, suelos, techos y paredes, pasillos, escaleras, puertas, barandillas)”.¹⁰

2) Higiene

La higiene “es una técnica que se aplica contra los posibles agentes productores de enfermedades profesionales”.¹¹ Principalmente consiste en la detección de virus o bacterias, así como sustancias químicas, ruidos, y/o problemas psicológicos y sociales que pueden estar presentes en el lugar de trabajo, para luego ocuparse de implementar los medios adecuados de limpieza y desinfección, mecanismos aislantes, y programas de atención a los trabajadores que por la actividad que realizan estén más propensos a sufrir un daño psicológico, (cabe resaltar que en todos los lugares de trabajo por higiene mental debería darse prioridad a estos programas).

¹⁰Ibíd.

¹¹Ibíd.

3) Ergonomía

La ergonomía es definida “literalmente, como el estudio o la medida del trabajo”.¹²

La Organización Internacional de Trabajo la define como:

“una ciencia de amplio alcance que abarca las distintas condiciones laborales que pueden influir en la comodidad y la salud del trabajador, comprendidos factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el diseño del lugar en que se trabaja, el de las herramientas, el de las máquinas, el de los asientos y el calzado y el del puesto de trabajo, incluidos elementos como el trabajo en turnos, las pausas y los horarios de comidas. La ergonomía aplica principios de biología, psicología, anatomía y fisiología para suprimir del ámbito laboral las situaciones que pueden provocar en los trabajadores incomodidad, fatiga o mala salud. Se puede utilizar la ergonomía para evitar que un puesto de trabajo esté mal diseñado si se aplica cuando se concibe un puesto de trabajo, herramientas o lugares de trabajo. Así, por ejemplo, se puede disminuir grandemente, o incluso eliminar totalmente, el riesgo de que un trabajador padezca lesiones o enfermedades si se le facilitan herramientas manuales adecuadamente diseñadas desde el momento en que comienza una tarea que exige el empleo de herramientas manuales”.¹³

Es decir que estudia el trabajo en relación al lugar en el que se desarrolla, y quienes lo realizan, este estudio tiene como finalidad, lograr adaptar un puesto de trabajo al trabajador, para

¹²William T Singleton. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. <http://www.insht.es/inshtweb/Contenidos/Documentación/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29pdf> (4 de abril de 2 013).

¹³Organización Internacional de Trabajo. *La Salud y la Seguridad en el trabajo, La Ergonomía*. http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/demi/pest/pestim.htm (28 de febrero de 2 013).

evitar que sea el trabajador quien realice un sobre esfuerzo para adaptarse al trabajo.

4) Psicosociología

La psicosociología estudia los daños de carácter psicológico que puede sufrir una persona en el entorno de trabajo, así como los factores que producen insatisfacción.

5) Medicina

La medicina ocupacional se conoce como una especialización médica que se encarga del estudio de los casos en que las enfermedades pudieron ser provocadas por condiciones de trabajo y aconsejar en la prevención de las mismas.

La Organización Mundial de la Salud define la Salud Ocupacional de la siguiente forma:

“Tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus actividades fisiológicas y psicológicas, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.¹⁴

¹⁴Organización Mundial de la Salud. *¿Qué es medicina ocupacional?* <http://es.omsinternacional.com> (4 de abril de 2013).

1.5 Daños derivados del trabajo

Daño resulta ser una molestia, malestar, dolor o deterioro en el organismo, en este caso, el daño surge, o tiene lugar debido a la realización de la actividad laboral, estos daños en general se conocen como enfermedades o accidentes laborales.

Estos daños derivados del trabajo pueden manifestarse como: daños a la salud física (se refiere a daños corporales, por ejemplo, lesiones musculares, fracturas, enfermedades del aparato respiratorio o digestivo); psíquica (lo relativo al bienestar emocional e intelectual); y social (se centra en sus relaciones sociales).

1.5.1 Accidentes laborales

Un accidente laboral es definido como “aquel suceso brusco, inesperado y normalmente evitable que puede causar lesiones corporales con disminución o anulación de la integridad física de las personas”.¹⁵

Es decir la lesión corporal que sufre el trabajador por consecuencia del trabajo que realiza.

El accidente puede ocurrir en el lugar de trabajo, o, en el trayecto de ida o vuelta del mismo; su origen puede encontrarse en fallos de las máquinas y equipos, o por actos de descuido o imprudencia de los trabajadores que producen directamente efectos dañinos.

¹⁵Sector Cementero Español. *Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. http://www.flacema.org/images/stories/Articulos_PRL/guia20%prl%20Capítulos%204%205_web.pdf (26 de febrero de 2 013).

1.5.2 Enfermedades profesionales

Una enfermedad profesional es definida por la Organización Internacional del Trabajo como

“Aquella enfermedad que se contrae como resultado de la exposición a algún factor de riesgo relacionado con el trabajo. El reconocimiento del origen laboral de una enfermedad, a nivel individual, requiere que se establezca la relación causal entre la enfermedad y la exposición del trabajador a determinados agentes peligrosos en el lugar de trabajo. Esta relación suele establecerse sobre la base de datos clínicos y patológicos, historial profesional (anamnesis) y análisis del trabajo, identificación y evaluación de los riesgos del trabajo, así como de la comprobación de la exposición. Cuando se diagnostica clínicamente una enfermedad y se establece dicha relación causal, se considera entonces como enfermedad profesional”.¹⁶

Cabe resaltar que, las enfermedades profesionales se originan como consecuencia de la exposición del trabajador a las condiciones labores, por ello es imprescindible determinar la relación que existe entre la enfermedad padecida por el trabajador y la actividad laboral que desempeña; hay que hacer notar que en Guatemala no existe ninguna tipificación acerca de las enfermedades profesionales, así por ejemplo, si un trabajador se encuentra afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y, comienza a padecer de alguna enfermedad, la enfermedad le será tratada, pero, como una enfermedad común, dejando aislada toda evaluación para determinar si se trata de una enfermedad profesional, y sin quedar ningún registro para la detección de las posibles causas.

¹⁶Organización Internacional de Trabajo. *La Prevención de las Enfermedades Profesionales*. (Suiza, 2 013), 4.

1.5.3 Otras Patologías

a. La Fatiga

La fatiga consiste en un estado de agitación, molestia y cansancio constante, frecuentemente se origina por las extensas jornadas de trabajo, sin tener los descansos necesarios para recuperación. “Los distintos tipos de fatiga (nerviosa, psicológica, muscular, intelectual y/o sensorial), pueden provocar: Pérdida de capacidad funcional; Pérdida de resistencia: Sensación de impotencia y malestar”.¹⁷

b. El Estrés

Se dice que nos encontramos ante una situación de estrés cuando el trabajador percibe que lo que se le exige supera su capacidad para afrontarlo y, además, considera esta situación una amenaza a su estabilidad.

Se ha establecido que el estrés puede deberse a causas impersonales, como, ritmo acelerado, y jornadas extensas; o causas personales como, hostigamiento, acoso moral o sexual, y rivalidades.

¹⁷Sector Cementero Español. *Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. http://www.flacema.org/images/stories/Articulos_PRL/guia%20prl%20capitulos%204%205_web.pdf (26 de febrero de 2 013).

El estrés provoca síntomas como, ansiedad, depresión, agresividad y frustración, y se han encontrado vínculos con enfermedades musculoesqueléticas, cardíacas y digestivas.¹⁸

c. El Envejecimiento Prematuro

El envejecimiento prematuro es definido como “un proceso regresivo del ciclo vital humano que se inicia por una fatiga crónica originada por el desarrollo de la actividad laboral”.¹⁹

Es decir que el trabajador presenta signos de envejecimiento anticipados a su edad, varios estudios han establecido que son factores o causas de este padecimiento: la fatiga, el estrés, y las altas temperaturas.

d. La Insatisfacción

La insatisfacción es un estado emocional, en el que falta de gratificación, en el ámbito laboral, el trabajador siente desmotivación por su laboral o por su entorno laboral, es decir se siente inconforme.

Este estado, no constituye puramente una enfermedad, sin embargo como se ha mencionado, la seguridad y salud ocupacional es un concepto integral, que incluye el bienestar psíquico o emocional del trabajador, por tanto, un trabajador que persistentemente se siente insatisfecho en sus actividades

¹⁸Organización Internacional de Trabajo. *La Prevención de las Enfermedades Profesionales*. (Suiza: 2013), 4.

¹⁹Sector Cementero Español. *Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. http://www.flacema.org/images/stories/Articulos_PRL/guia%20prl%20capitulos%204%205_web.pdf (26 de febrero de 2 013).

laborales, puede reducir su rendimiento, mostrarse apático y descuidado.

Las causas de insatisfacción pueden deberse, a salarios muy bajos, no acordes a la preparación y capacidad del trabajador (caso muy común en Guatemala), jornada extraordinarias no remuneradas, dedicación y empeño no reconocido, entre otras.

1.6 Importancia del Compromiso del Empleador con la Seguridad y Salud de sus Trabajadores

Según lo establecido en el Artículo 197 del Código de Trabajo “todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios...” aquí encontramos el respaldo legal de la obligación que tiene todo empleador de procurar la seguridad y salud de sus trabajadores.

Sin embargo cabe mencionar que en este aspecto, la voluntad constituye un factor de suma importancia, ya que depende en gran medida de la disposición de los patronos, las medidas que implementan en sus organizaciones. Y, solamente en la medida en que sean conscientes de su responsabilidad, harán efectivos los derechos de los trabajadores, de un lugar de trabajo sano y seguro.

1.7 Importancia de la Formación del Trabajador

El trabajador, debe conocer sus derechos, en este tema, porque si tiene algún problema de salud, por ejemplo, relacionado con el trabajo y no se da cuenta, no podrá hacer ningún reclamo.

Además, constituye beneficios como: la adquisición de diversas aptitudes y actitudes, elevar su nivel de reconocimiento de los riesgos, reconocer los síntomas de las posibles enfermedades laborales, y hacer sugerencias pertinentemente en los cambios necesarios en su organización, pues quien mejor que los trabajadores para conocer de las necesidades que los aquejan.

1.8 Principales Violaciones a la Salud y Seguridad Ocupacional

De acuerdo con el Proyecto Piloto de Monitoreo, elaborado por la Comisión de Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO), algunas de las violaciones más recurrentes y comunes en los lugares de trabajo son las siguientes:

- **Jornadas extraordinarias de trabajo largas y no remuneradas adecuadamente**

Es importante indicar que todo trabajo extraordinario debe ser voluntario para ambas partes, trabajador y empleado. En estos casos los trabajadores han sido obligados a permanecer laborando después de finalizada su jornada ordinaria, para no perder su trabajo.

- **Acoso y hostigamiento sexual**

Por parte de los supervisores de las líneas de producción hacia las trabajadoras. Se reportaron casos en que se pidieron favores sexuales a cambio de mantener su puesto de trabajo.

- **Servicios sanitarios insuficientes**

Para la cantidad de trabajadores y con poca higiene. Además, su uso es vedado en su totalidad o limitado a tres turnos diarios por línea de producción.

- **Discriminación a mujeres embarazadas**

No se les brinda el trabajo si indican que están embarazadas. Si ya están trabajando y resultan embarazadas, se les despide. Se han reportado casos en los que fueron despedidas y no recibieron sus prestaciones.

- **Amenazas y coacciones**

Por formar o unirse a un sindicato. La ley autoriza la creación de un sindicato, cuya principal función es velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Estos generalmente plantean demandas justas, por ejemplo mejoras al salario. Se han documentado casos en los que los miembros del sindicato reciben amenazas para que renuncien a unirse a ese grupo o son despedidos.

- **Pobre iluminación**

Esto no permite una buena visibilidad para que el trabajador realice su tarea adecuadamente. En esta situación, debe forzar mucho su vista, resultando en cansancio innecesario.

- **Falta de equipo de protección personal**

Por ejemplo en las áreas de teñido, se manejan muchos colorantes químicos fuertes y abrasivos, los cuales son manipulados por el trabajador sin mayor protección.

- **Falta de equipo adecuado para realizar su trabajo**

Por ejemplo, en las áreas de despinte se mantiene mucho polvo de tela en el aire y los trabajadores no poseen mascarillas de protección. La acumulación de este en los pulmones como resultado de la exposición diaria, afecta negativamente el aparato respiratorio del trabajador.

- **Área de cafetería en condiciones insalubres**

Se espera que las fábricas posean un espacio destinado únicamente para que los trabajadores ingieran sus alimentos en los horarios establecidos y que se encuentre fuera del área de producción. En esta zona el espacio de cafetería no es suficiente para la cantidad de trabajadores y no se encuentra en condiciones higiénicas.

CAPÍTULO 2

EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

2.1 ¿Qué es un Sistema de Gestión?

Un sistema de gestión, es una estructura administrativa, compuesta por procesos, procedimientos, registros, reglamentos internos y mecanismos de control. Todo ello pensado por quien ejerce la dirección de la organización.

En el tema que nos ocupa, un sistema de gestión, tiene como objeto la identificación de riesgos laborales (atendiendo a la naturaleza de la actividad laboral), para prevenirlos, reducirlos y/o eliminarlos, y así salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores, logrando prevenir enfermedades profesionales, lesiones y daños físicos y/o morales.

De ello deviene, que la responsabilidad del empleador sea un factor importante, de igual manera, de ello dependerá que tan bien instruidos en esta materia se encuentren los trabajadores de dicha organización; siendo por tanto, la voluntad del empleador y la atención de los trabajadores factores indispensables en un sistema de gestión.

2.2 El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18.001

La norma OHSAS 1 8001 por sus siglas en inglés "*Occupational Health and Safety Assessment Series*" que se traduce "Serie de normas de

Evaluación en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional”; Es un documento elaborado por los organismos normalizadores de diferentes países, liderados por el *Instituto Británico de Normalización*. Esta norma, especifica los requisitos para un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, dirigido a permitir que dentro de una organización se desarrolle e implemente una política integral de seguridad y salud, misma que tendrá en cuenta los requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud ocupacional.

Actualmente, contar dentro de una organización con un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, es voluntario, es decir, depende del sentido de responsabilidad de la organización, el implementarlo, o no. OHSAS 1 8001 es un modelo voluntario de gestión, que dentro de sus directrices establece los requisitos que permiten a una organización, evaluar, en qué medida la actividad laboral a la que se dedican es segura y saludable para sus trabajadores; para ello solicita de la organización, que defina: su política de seguridad y salud, incluyendo, estructura organizativa, responsabilidades, planificación de actividades, procesos, procedimientos y recursos. Posteriormente, se evalúa la incorporación de estos aspectos, y de cumplir con todas las formalidades, y principalmente con los lineamientos legales, se procede a la certificación.

Cabe resaltar, que en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, de conformidad con las directrices de la norma OHSAS 1 8001, un factor importante lo constituye el cumplimiento de la legislación nacional e internacional referente a esta materia, ya que, es dentro de la misma donde se encuentran los parámetros de seguridad y salud que deben cumplirse en las organizaciones. Es decir que, básicamente con este modelo se logra, organización y auditoria, para certificar que se cumple estrictamente con lo establecido en ley.

2.3 Objetivos

La guía de implementación de la norma OHSAS 18 001, define como objetivos para las organizaciones que deseen implementarlo, los siguientes:

- Apoyar y promover buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional que estén en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.
- Establecer un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional con el fin de eliminar o minimizar los riesgos para los trabajadores que pueden estar expuestos a peligros de seguridad y salud ocupacional y asociados con sus actividades.
- Implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional; con esto se asegura que la implementación de procedimientos, o equipamiento de utensilios de protección sean constantemente supervisados, evitando así la discontinuidad o atrasos en esta materia.
- Demostrar la conformidad con esta norma OHSAS mediante: una evaluación, confirmación por una parte externa a la organización de que la evaluación es positiva, y la búsqueda de la certificación/registro de su sistema de gestión en Seguridad y Salud Ocupacional por una organización externa; con este procedimiento se asegura que la organización cumpla efectivamente con los requisitos legales en esta materia.

2.4 Alcances

El alcance se refiere a los recursos y empeño que la organización ponga en la implementación de su sistema de gestión, y también dependerá de las áreas de trabajo (dentro de su organización), que quiere mejorar.

2.5 ¿Qué organizaciones pueden aplicar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional?

Cualquier tipo de organización, y de cualquier tamaño. Las organizaciones que así lo desean pueden solicitar los servicios de alguna entidad certificadora, es decir que esta entidad se encarga de realizar las revisiones y estudios en la organización y determinar los requisitos que debe cumplir, a fin de realizar posteriormente la auditoria (evaluación) y de encontrarse en conformidad con lo establecido en la norma, proceder a la certificación, con esta certificación se avala que la organización cumple con los requisitos legales establecidos. Sin embargo, si una organización no desea o no puede solicitar los servicios de una entidad de este tipo, puede utilizar libremente el modelo de guía y designar a una persona o un equipo dentro de su organización para que realice la implementación del sistema de gestión de conformidad con lo establecido en la norma.

2.6 Requisitos de la norma OHSAS 18001

La norma contiene requisitos generales, obligando a la organización a establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, y a determinar cómo cumplirá estos requisitos.

Los principales requisitos de la norma y las actividades o formas de aplicación son los siguientes:

2.6.1 Revisión de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional

En la revisión inicial se debe comparar la gestión actual de seguridad y salud ocupacional de la organización, con los requisitos de OHSAS 18001 (incluyendo aquellos requisitos legales y otros aplicables), con el fin de determinar el grado de cumplimiento de éstos; además se recabara información que servirá para determinar las prioridades a tomar en cuenta para el sistema de gestión. El objetivo central de esta revisión consiste en, analizar todos los riesgos que enfrenta la organización, los cuales servirán de base para establecer el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

De conformidad con la guía de implementación de OHSAS, una organización debe considerar, los aspectos siguientes:

- “- requisitos legales, y otros;
- identificación de los peligros de seguridad y salud ocupacional y evaluación de los riesgos que enfrenta la organización;
- evaluaciones de seguridad y salud ocupacional;
- un examen de los sistemas, prácticas, procesos y procedimientos existentes;
- evaluaciones de las iniciativas de mejoras de seguridad y salud ocupacional;
- evaluación de la retroalimentación de las investigaciones de incidentes, enfermedades relacionadas con el trabajo y emergencias previas;
- los sistemas de gestión pertinentes y los recursos disponibles”.²⁰

²⁰Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica. *Sistemas de gestión en salud y seguridad ocupacional. Directrices para la Implementación de la Norma INTE OHSAS 18001:2009*. (Costa Rica: INTECO, 2 011), 16.

Para realizar la revisión inicial en la guía para la implementación de la norma OHSAS, sugieren apoyarse en actividades como las siguientes:

- “- listas de verificación, entrevistas, inspecciones y mediciones directas;
- resultados de auditorías previas del sistema de gestión u otras revisiones, dependiendo de la naturaleza de las actividades de la organización, y
- resultados de las consultas con los trabajadores, contratistas y otras partes interesadas externas pertinentes”.²¹

Al haber considerado los aspectos señalados en la guía de implementación, de acuerdo con las actividades sugeridas, la organización debe definir su Política de Seguridad y Salud Ocupacional y, asegurarse que su sistema de gestión es apropiado para:

- “- la naturaleza y magnitud de los riesgos de seguridad y salud ocupacional de la organización;
- incluye un compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades y con la mejora continua en la gestión y desempeño de seguridad y salud ocupacional;
- incluye el compromiso de cumplir como mínimo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba, relacionados con sus peligros de seguridad y salud ocupacional.
- proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud ocupacional.
- se documenta, implementa y mantiene.
- se comunica a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, con la intención de que sean conscientes de sus obligaciones individuales de seguridad y salud ocupacional.
- está disponible para las partes interesadas, y
- se revisa periódicamente para asegurarse que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización”²².

²¹Ibíd., 16.

²²Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación NTC OHSAS 18.001. *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. (Colombia: 2 007), 5.

Básicamente como puede determinarse, lo que se pretende con esta revisión es, identificar primero si la organización efectivamente cuenta con una política de seguridad y salud ocupacional que sirva de base para desarrollar su sistema de gestión, y a partir de ello, definirla o mejorarla.

Así mismo, se busca encaminar a la organización para que su política demuestre un compromiso real, y que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional tenga éxito. Sobre todo que se reconozcan, las necesidades de las personas que trabajan bajo el control de la organización; los peligros de seguridad y salud ocupacional; los requisitos legales y otros que suscriba la organización, relacionados con peligros de seguridad y salud ocupacional; las oportunidades y necesidades de mejora continua y la prevención de lesiones y enfermedades; los puntos de vista de las partes interesadas (que incluye principalmente los puntos de vista de los trabajadores); y todo lo necesario para establecer objetivos realistas y alcanzables.

2.6.2 Planificación

Planificar consiste en establecer o determinar los objetivos que pretenden alcanzarse, ideando actividades y trazando metas para hacerlos efectivos. Con este requisito la norma establece que, la organización debe establecer, implementar y mantener documentados los elementos que constituirán su sistema de gestión, esto incluye, objetivos de seguridad y salud ocupacional, identificación de peligros y control de riesgos, identificación de requisitos legales aplicables, y programa de gestión.

a. Objetivos

Los objetivos que la organización establezca, deben ser medibles, en los casos en que proceda, y coherentes con la política de seguridad y salud ocupacional. Además, debe incluir los compromisos con la prevención de lesiones y enfermedades, el cumplimiento con los requisitos legales aplicables, y, debe considerar la disponibilidad de recursos, materiales y humanos, así como las opiniones de los trabajadores.

Según la guía de implementación algunos ejemplos de tipos de objetivos pueden ser los siguientes:

- “- Objetivos para aumentar o reducir algo que especifica un valor numérico (por ejemplo, reducir en un 20 % los incidentes por actividades manuales);
- objetivos para introducir controles o eliminar peligros (por ejemplo: reducción de ruido en un taller);
- objetivos para introducir materiales menos peligrosos en productos específicos;
- objetivos para incrementar la satisfacción de los trabajadores en relación con seguridad y salud ocupacional (por ejemplo, reducción del estrés en el lugar de trabajo);
- objetivos para reducir la exposición de los trabajadores a sustancias, equipos o procesos peligrosos, por ejemplo, la introducción de controles de acceso, o colocación de guardas;
- objetivos que incrementan la conciencia o la competencia para la ejecución de las tareas en forma segura, y
- objetivos que se implementan para cumplir los requisitos legales inminentes antes de su promulgación”²³.

²³Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica. *Sistemas de gestión en salud y seguridad ocupacional. Directrices para la Implementación de la Norma INTE OHSAS 18001:2009*. (Costa Rica: INTECO, 2 011), 38.

b. Identificación de peligros y control de riesgos

Otro de los elementos que la organización debe establecer, implementar y mantener, es uno o varios procedimientos para lograr identificar peligros, evaluar los riesgos que estos producen, y así determinar los controles necesarios para reducirlos o eliminarlos.

Con este requisito se pretende que la organización realice un estudio minucioso por medio del cual, reconozca los peligros que podrían surgir en el curso de las actividades laborales, y así tomar las medidas necesarias para controlarlos, y asegurarles a los trabajadores una protección efectiva, en contra de los mismos.

De conformidad con lo indicado en la guía de implementación, los procedimientos para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos deben tener en cuenta:

- Actividades rutinarias y no rutinarias: dentro de las rutinarias indican principalmente; limpieza de instalaciones o equipos; mantenimiento; puesta en marcha y apagado de plantas o equipos; condiciones climáticas extremas; interrupciones en los servicios públicos (por ejemplo, de energía, agua, gas, etc.). y dentro de las no rutinarias; situaciones periódicas, ocasionales o de emergencia;
- Comportamiento, aptitudes y otros factores humanos; dentro de estos deben considerarse aspectos tales como facilidad de uso, errores operacionales potenciales, estrés del operario y fatiga, el temperamento, hábitos, actitud, las capacidades psicológicas

(cognoscitivas, atención), y las capacidades fisiológicas (variación biomecánica, antropométrica/física de las personas);

- La naturaleza del trabajo (disposición del lugar de trabajo, información de los operadores, carga de trabajo, trabajo físico, patrones de trabajo);
- El medio ambiente (calor, iluminación, ruido, calidad del aire);
- Infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo, ya sean suministrados por la organización o por otros;
- Cualquier obligación legal aplicable relacionada con la evaluación del riesgo y la implementación de los controles necesarios;
- El diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria/equipos, procedimientos de operación y organización del trabajo, incluida su adaptación a las capacidades humanas.

Las principales fuentes de las que se obtendrán resultados para la realización de la evaluación desarrollada de conformidad con los procedimientos indicados en la guía son:

- “- Los requisitos legales de seguridad y salud ocupacional;
- los registros de incidentes;
- los informes de auditorías, evaluaciones o revisiones anteriores;
- información suministrada por empleados y otras partes interesadas;
- información de las consultas sobre seguridad y salud ocupacional realizadas a los empleados;

- informes de incidentes que han ocurrido en organizaciones similares;
- información sobre las instalaciones, procesos y actividades de la organización, incluyendo lo siguiente:
 - diseño del lugar de trabajo, planos de tráfico (por ejemplo, vías peatonales, rutas vehiculares), planos del sitio;
 - inventarios de materiales peligrosos (materias primas, sustancias y productos químicos, residuos, productos terminados, subproductos, etc.);
 - especificaciones de equipos;
 - especificaciones de productos, hojas de datos de seguridad de materiales, toxicología y otros datos de seguridad y salud ocupacional”.²⁴

Es importante tener en cuenta que los métodos para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos varían dependiendo de la naturaleza de la actividad laboral que la organización realiza; estos métodos pueden ser evaluaciones sencillas, o análisis más detallados y complejos, de igual forma hay que considerar que dentro de una misma organización deben tomarse en cuenta distintos aspectos, para cada peligro se puede necesitar un método diferente, por ejemplo, evaluar la exposición a productos químicos, es diferente a la evaluación del trabajo en una oficina.

En el texto de la norma se hace énfasis en que cada organización debe elegir los enfoques que sean “apropiados para su alcance, naturaleza y tamaño, y que satisfagan sus necesidades en cuanto a grado de detalle, complejidad, tiempo, costo y disponibilidad de datos confiables, asegurarse de su carácter proactivo más que reactivo”.²⁵ El objeto es que en conjunto, la

²⁴Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica. *Sistemas de gestión en salud y seguridad ocupacional. Directrices para la Implementación de la Norma INTE OHSAS 18001:2009*. (Costa Rica: INTECO, 2 011), 23,24.

²⁵Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación NTC OHSAS 18.001. *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. (Colombia: 2 007), 6.

identificación de peligros y control de riesgos dé como resultado procedimientos efectivos para la prevención de riesgos profesionales, así mismo se debe documentar y mantener actualizados los resultados de la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, y de los controles determinados.

c. Requisitos legales

Uno de los elementos más importantes, es la identificación de los requisitos legales de seguridad y salud ocupacional aplicables a la organización, esto se refiere a un estudio profundo de la legislación vigente en esta materia, de la cual la organización analizara cuál le es aplicable según su naturaleza, y posteriormente identificara exclusivamente que ley, incluso artículos específicos le son obligatorios aplicar, a fin que se tengan en cuenta al establecer, implementar y mantener su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Como base para un mantenimiento efectivo de las disposiciones legales, la organización debe actualizar constantemente la información, además idear un mecanismo de comunicación hacia las personas que trabajan bajo su control.

El eje central de este elemento lo constituye el hecho del compromiso de cumplir con los requisitos legales y otros aplicables, que según la guía de implementación, pueden tener varias formas, tales como:

- “- Legislación, incluyendo estatutos, reglamentaciones y códigos de práctica;
- decretos y directivas;
- órdenes expedidas por los organismos de reglamentación;

- permisos, licencias u otras formas de autorización;
- juicios de las cortes o tribunales administrativos, y
- tratados, convenciones y protocolos.
- condiciones contractuales,
- acuerdos con empleados,
- acuerdos con partes interesadas,
- acuerdos con autoridades de salud,
- directrices no reglamentarias,
- principios voluntarios, mejores prácticas o códigos de prácticas, estatutos,
- compromisos públicos de la organización o de su casa matriz, y
- requisitos corporativos/ de la compañía”²⁶.

En conclusión, con este requisito se pretende que la organización adquiera un procedimiento que le permita identificar los requisitos legales y otros, identificar cualquier cambio, evaluar su aplicabilidad, que se tenga acceso a ellos, que sean comunicados, identificando quienes deben recibir la información sobre requisitos legales, y que se mantengan actualizados.

Dentro de la presente investigación, este elemento de la norma, se considera de suma importancia y valor, ya que se obliga a la organización a la observancia de toda norma que le compete para la protección de los derechos de seguridad y salud de sus trabajadores.

Así mismo, porque este elemento aunado a la obtención de certificación, constituye una garantía, del fiel cumplimiento de la legislación.

²⁶Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica. *Sistemas de gestión en salud y seguridad ocupacional. Directrices para la Implementación de la Norma INTE OHSAS 18001:2009*. (Costa Rica: INTECO, 2 011), 34.

d. Programa de gestión de seguridad y salud ocupacional

La guía de implementación señala que para cumplir los objetivos de la organización, es conveniente establecer un programa. “Un programa es un plan de acción para lograr todos los objetivos de seguridad y salud ocupacional, o los objetivos de individuales”.²⁷ Indicando que para el mismo, se deben considerar los recursos necesarios (financieros, humanos y de infraestructura) y las tareas por realizar, y asignar responsabilidades, autoridad y fechas de ejecución para las tareas particulares, con el fin de asegurar el cumplimiento del objetivo de seguridad y salud ocupacional relacionado, en el tiempo establecido.

2.6.3 Implementación y Operación

Al haberse definido objetivos, identificado peligros, establecido procedimientos de control, identificado requisitos legales aplicables, y definido el programa de gestión, se inicia con la fase de implementación y operación, este elemento requiere que la organización designe formalmente recursos, funciones y responsabilidades, para cumplir efectivamente con los requisitos trazados anteriormente, y aplicar correctamente el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

En este aspecto para que la organización demuestre su conformidad con la norma debe cumplir con lo siguiente:

“-Asegurar la disponibilidad de recursos esenciales para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional; Los recursos incluyen los recursos humanos y las habilidades especializadas, la

²⁷Ibíd., 39.

infraestructura organizacional y los recursos tecnológicos y financieros;

-Definir las funciones, asignando las responsabilidades y la rendición de cuentas, y delegando autoridad, para facilitar una gestión de seguridad y salud ocupacional eficaz; y

-Documentar y comunicar las funciones, las responsabilidades, la rendición de cuentas y autoridad”.²⁸

Los demás aspectos a considerar en este elemento son, competencia, formación y toma de conciencia. En la norma se señala que la competencia debe entenderse como la preparación educativa de los trabajadores, formación o experiencia apropiados, sobre todo en los casos en que la actividad laboral desarrollada implique algún tipo de riesgo si no se ejecuta adecuadamente, y en cuanto a la formación, señala que debe ser suministrada por la organización, o al menos realizar otras acciones para satisfacer esas necesidades.

Al referirse a la toma de conciencia, en la norma se indica que la organización debe establecer, implementar y mantener uno varios procedimientos para hacer que las personas que trabajan bajo su control consideren las consecuencias de seguridad y salud ocupacional, reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento, y los beneficios de seguridad y salud ocupacional obtenidos por un mejor desempeño personal; sus funciones y responsabilidades, las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.

Es importante que, al establecer los procedimientos de formación se tengan en cuenta los diferentes niveles de: responsabilidad, capacidad, habilidades de lenguaje y alfabetismo; y riesgo, de cada trabajador. Para ello se requiere que la organización

²⁸Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación NTC OHSAS 18.001. *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. (Colombia: 2 007), 8.

implemente y mantenga uno o varios procedimientos que faciliten la participación activa de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles; la investigación de incidentes; el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos de seguridad y salud ocupacional; y que los trabajadores estén informados sobre sus formas de participación, incluyendo quiénes son sus representantes en asuntos de seguridad y salud.

La idea central es que los procedimientos consideren la necesidad de la participación activa y continua de los trabajadores en el desarrollo y la revisión de las prácticas de seguridad y salud ocupacional, considerando que son quienes enfrentan, o perciben directamente los peligros que pueden surgir con ocasión de la actividad laboral, o del lugar de trabajo.

2.6.4 Verificación y acción correctiva

Con la verificación se pretende que la organización de seguimiento y control a todos los procedimientos previamente establecidos y aplicados, para verificar que los mismos se están realizando conforme lo planificado y que dan resultados positivos.

Para ello la organización debe implementar uno o varios procedimientos que deben prever:

- “- Medidas cuantitativas y cualitativas apropiadas a las necesidades de la organización;
- seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos de seguridad y salud ocupacional de la organización;
- seguimiento a la eficacia de los controles (tanto para salud como para seguridad);
- medidas proactivas de desempeño con las que se haga seguimiento a la conformidad con el programa, controles y

criterios operacionales de gestión de seguridad y salud ocupacional;

- medidas reactivas de desempeño para seguimiento de enfermedades, incidentes (incluidos los accidentes y casi-accidentes) y otras evidencias históricas de desempeño deficiente en seguridad y salud ocupacional; y
- registro suficiente de los datos y los resultados de seguimiento y medición para facilitar el análisis posterior de las acciones correctivas y preventivas”.²⁹

Lo que se refiere a la acción correctiva y la acción preventiva requiere que, si se identifican peligros nuevos o que han cambiado, o que es necesario el cambio o modificación de controles porque los implementados no dan los resultados esperados, estos deben ser muy bien evaluados antes de su implementación.

Es decir que la acción correctiva se refiere a la sustitución, cambio, o modificación de los de procedimientos implementados, pero con los cuales no se han logrado los objetivos establecidos, por otros que si satisfagan las necesidades de la organización en lo que se refiere a disminución y/o eliminación de riesgos, y prevención de lesiones y accidentes, y enfermedades laborales.

a. Evaluación del cumplimiento legal y otros

En coherencia con su compromiso de cumplimiento legal, la organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

²⁹Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación NTC OHSAS 18.001. *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. (Colombia: 2 007), 11,12.

Es obligación de la organización mantener registros de los resultados de las evaluaciones periódicas, y debe mantener registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.

2.6.5 Revisión gerencial

De conformidad con la norma quien tenga dentro de la organización la dirección, debe

“Revisar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, a intervalos definidos para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continua. Las revisiones deben incluir la evaluación de oportunidades de mejora, y la necesidad de efectuar cambios al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, incluyendo la política y los objetivos de seguridad y salud ocupacional. Se deben conservar los registros de las revisiones por la dirección”.³⁰

Con esta revisión debe evaluarse, resultados de las auditorías internas y las evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y con los otros requisitos que la organización suscriba; resultados de la participación y consulta; el grado de cumplimiento de los objetivos; el estado de las investigaciones de incidentes, acciones correctivas y acciones preventivas; acciones de seguimiento de revisiones anteriores de la dirección; circunstancias cambiantes, incluidos los cambios en los requisitos legales y otros relacionados con seguridad y salud ocupacional, y; recomendaciones para la mejora.

³⁰Ibíd., 14.

2.7 Proceso de Certificación

Este Proceso de Certificación es realizado por una entidad independiente, es decir, una entidad que no tiene, o no debe tener, ningún tipo de interés o relación con la parte interesada. Mediante la certificación, se hace constar, o se acredita que la organización ha cumplido satisfactoriamente los requisitos definidos en la norma (en este caso la organización ha demostrado cumplir los requisitos señalados en la norma OHSAS 18 001).

Existen para tal efecto entidades especializadas en realizar este proceso, en Guatemala, tienen presencia por ejemplo, la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), y, la Asociación Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), una entidad de este tipo se encarga de entregar un certificado donde consta la conformidad de la organización con los requisitos de la norma.

Cabe mencionar que, aunque una organización voluntariamente y sin necesidad de este proceso de certificación puede implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional siguiendo los requisitos indicados en la norma OHSAS 18 001, reviste de mucha importancia que, la entidad con la facultad para determinar si la organización efectivamente cumple con los requerimientos, sea una entidad independiente e imparcial, ya que de esta manera disminuye la posibilidad de que dentro de una organización un sistema de gestión de esta naturaleza este escrito en papel, pero sin ponerse en práctica.

Por otra parte, resulta incompatible en nuestro medio, ya que las organizaciones no están dispuestas a pagar o contratar este servicio, y les falta sentido de responsabilidad, como para implementarlo voluntariamente, de manera consciente y efectiva. Por ello, sería

conveniente establecer dentro de la legislación nacional, un mecanismo de control más seguro y confiable. Es importante también hacer consciencia de los riesgos laborales, haciendo énfasis en que la seguridad y salud laboral, no se limita a los trabajadores de industrias, y sobretodo visibilizar las enfermedades laborales.

2.8 Beneficios de la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Al implementarse y certificarse un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según OHSAS las organizaciones pueden:

Disminuir los riesgos laborales, porque cuentan con procedimientos adecuados para la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, y esto permite que las causas que originan los accidentes y las enfermedades en el trabajo, disminuyan o sean eliminadas;

La organización que se muestra responsable con sus trabajadores, les transmite la sensación de encontrarse en un entorno más seguro y confortable, lo que beneficia su estado anímico en el trabajo, y esto provoca una disminución de enfermedades laborales, y absentismo laboral;

Cumplir con la legislación vigente, nacional e internacional, en materia de salud y seguridad en el trabajo, ya que es requisito indispensable que la organización que certificación de este sistema, según OHSAS, demuestre que cumple con la legislación de la materia, aplicable a ella por su naturaleza. Lo que conlleva una garantía, para el efectivo cumplimiento, y tutela de los derechos de los trabajadores;

Fomentar una cultura preventiva, ya que fundamentalmente con la implementación de este sistema, la organización demuestra que su interés es brindar al trabajador un ambiente de trabajo seguro y saludable, para evitarle en lo posible cualquier tipo de riesgo, y en los casos en los que la actividad laboral de por sí constituye un riesgo, protegerlo de la manera más eficiente. Con ello se deja atrás la cultura reactiva, es decir actuar hasta que le ha ocurrido algún tipo de accidente, o ha sufrido alguna enfermedad uno o varios de los trabajadores de la organización.

CAPÍTULO 3

LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

3.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la base del ordenamiento jurídico de la nación, en ella se recogen en forma clara y precisa, los derechos fundamentales de la persona. Para iniciar, en el Artículo 1 establece que: “el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.³¹ Y, en el Artículo 2 establece: “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”.³²

Con fundamento en ambos Artículos, puede decirse que el Estado para garantizar el bien común y el desarrollo integral de la persona, tiene la obligación de crear un conjunto de normas tutelares, en el tema que nos ocupa, esas normas tutelares, han de ser relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

En relación con esto, la *Constitución Política de la República de Guatemala*, específicamente, en el Título II, Sección Séptima y Octava, del Artículo 93 al 106, expresa todo lo relacionado con Salud, Seguridad y

³¹ Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala* (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 1.

³² *Ibíd.*, 1.

Asistencia Social, y Trabajo, desarrollando una serie de normas que enuncian un mínimo de garantías sociales, protectoras de la personas y especialmente en su rol de trabajador.

En los Artículos 93 y 94 respectivamente, se establece el Derecho a la salud. “El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna”³³; y, la Obligación del Estado sobre salud y asistencia social. “El Estado velará por la salud y asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”.³⁴

Algunos de los derechos de los trabajadores, que tienen relación con la seguridad y salud, se encuentran enunciados en el Artículo 102, en los incisos siguientes: g) y h), que tutelan el bienestar físico y mental de los trabajadores, normando lo relativo a la jornada de trabajo y el descanso; k) l) y m), que promueve la protección de la mujer trabajadora, la maternidad, los menores, los mayores de sesenta años, los ciegos, minusválidos, y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, para que su condición sea tomada en cuenta en relación al trabajo que desarrollen; p), que se refiere a la indemnización post-mortem; y, t) que menciona la adopción de convenios y tratados internacionales o regionales de trabajo que concedan mejores protecciones o condiciones.

Significa que, la seguridad y salud reviste de suma importancia, ya que como lo establece nuestra Carta Magna, es un derecho fundamental, motivo por el cual debe considerarse seriamente su tutela efectiva.

³³Ibíd., 29.

³⁴Ibíd., 29.

3.2 Código de Trabajo

En Guatemala, el Decreto 1441 del Congreso de la República contiene las normas protectoras de los trabajadores, en él están constituidas las garantías mínimas en materia laboral.

En este sentido, de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, se encuentran las contenidas en el Título Quinto, Capítulo Único, sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Artículos del 197 al 205. En ellas se inicia, estableciendo que “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios...”.³⁵ Dentro del mismo Artículo, se expresa la obligación del empleador a adoptar las medidas necesarias para prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como proveer un ambiente sano de trabajo.

El Artículo citado es bastante explícito, en cuanto a la obligación del empleador, y en cuanto al fin que debe procurar, dictando las medidas específicas en los incisos siguientes:

- “a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;

³⁵Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo* (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 114.

- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas puedan derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios”.³⁶

Otras medidas aplicables todas del mismo cuerpo legal son las siguientes:

Habilitar locales especiales para que lo trabajadores duerman o coman en los lugares de trabajo, Artículo 200.

Costear los gastos ocasionados por la enfermedad que sufre un trabajador del mar mientras la nave está de viaje, tanto a bordo como en tierra, Artículo 186.

La obligación del patrono de acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Artículo 198.

Derecho de los trabajadores que se dediquen al trabajo de carga, a que se determine el peso de los sacos que contengan productos o

³⁶Ibíd., 114, 115.

mercancía, para tal efecto se debe tomar en cuenta la edad, sexo, y condiciones físicas del trabajo, Artículo 202.

Derecho de los trabajadores que se ocupan en el manipuleo, fabricación o expendio de producción alimenticios para el consumo público, a que se le extienda gratuitamente un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedad infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio, Artículo 203.

Derecho de los trabajadores agrícolas a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de seguridad, Artículo 205.

Así mismo, encontramos fuera del apartado específico sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, en diversos Artículos del Código de Trabajo, otras medidas obligatorias para el empleador, por ejemplo, las siguientes:

Proporcionar a los trabajadores domésticos asistencia médica y medicinas en caso de enfermedad que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, inciso b) del Artículo 165.

En caso de enfermedad que requiera hospitalización gestionar la reclusión del trabajador domestico en un hospital o centro especial, costeadando los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia, inciso e) del Artículo 165.

Cubrir los gastos de inhumación del trabajador doméstico que fallezca como consecuencia de enfermedad por contagio del patrono o persona que habitan la casa, inciso f) del Artículo 165.

Nótese que varias de las exigencias, anteriormente citadas, no son de cumplimiento positivo, o lo son en un bajo porcentaje. Es importante también mencionar que, la legislación no hace ninguna referencia específica sobre las enfermedades profesionales, es decir que, en nuestro medio, estas enfermedades son prácticamente invisibles, y la atención es dirigida mas a los accidentes de trabajo; desconociendo el concepto integral que supone la seguridad y salud ocupacional.

3.3 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, contiene lo relativo al régimen de Seguridad Social, y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que se encarga de la aplicación del mismo; encuentra su fundamento en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece

“Artículo 100. Seguridad Social. 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...” “...La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias...”³⁷

Y, define que, el régimen de seguridad social, tiene como “objetivo final dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno”.³⁸

³⁷Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala* (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 30, 31.

³⁸Congreso de la República de Guatemala. *Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social* (Guatemala), 1.

Estableciendo en su Capítulo 4, Artículos del 28 al 37, los beneficios que comprende este régimen, especialmente en los casos siguientes

“Artículo 28. El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro); e
- i) Los demás que los reglamentos determinen”.³⁹

En cuanto a la protección en caso de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, contiene lo regulado en el Artículo 29, en el cual describe los servicios y beneficios a los cuales tiene derecho el afiliado.

3.3.1 Acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por disposición del Artículo 19 de su ley orgánica, tiene la facultad de emitir los reglamentos que considere necesarios para la aplicación de la ley, hasta ahora son varios los emitidos, y que se encuentran vigentes.

En el tema de seguridad y salud en el trabajo se han promulgado acuerdos específicos acerca de los riesgos laborales, y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, todos

³⁹Ibíd., 27.

tomando en cuenta las distintas actividades productivas del país, es así que existen acuerdos relativos a las condiciones de trabajo de quienes se dedican al levantamiento y transporte corporal de cargas; elaboración, almacenamiento, expendio y empleo de artificios pirotécnicos; quienes laboran en fábricas y talleres; quienes se dedican al cultivo de diferentes productos, por ejemplo café, o algodón, entre otros.

Así mismo, existen acuerdos relativos a los botiquines de emergencia con los que deben contar las empresas; la lista de enfermedades que pueden ocasionar accidentes; las Enfermedades Profesionales; y varios sobre la Sección Médica de Prevención de Accidentes, y el Departamento de Seguridad e Higiene, con sus respectivos instructivos que contienen su funcionamiento, organización, y obligaciones.

A continuación, se hará mención del que se considera más general e importante en esta materia.

a. Acuerdo número 1002 que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes

De conformidad con la parte considerativa de este reglamento, su objeto es normar la obligatoriedad de que el régimen de seguridad social otorgue a sus afiliados y a los familiares que dependan de ellos, protección en caso de accidente. Atendiendo a ello, su contenido comprende todas las disposiciones relativas a dicha protección. Y para tal efecto define

“Accidente, toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por una acción repentina y violenta de una causa externa, sea o no con ocasión del trabajo. Y, afiliado, toda persona individual que mediante un

contrato o relación de trabajo, presta sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros a un patrono formalmente inscrito en el Régimen de Seguridad Social.”⁴⁰

Acorde a estos parámetros, el acuerdo regula determinados derechos de los afiliados, que se califican en distintos tipos de prestaciones, las cuales comprenden:

- a) Prevención
- b) Primeros auxilios
- c) Asistencia médica
- d) Rehabilitación
- e) Prestaciones en dinero

En el apartado sobre prevención, el acuerdo regula la prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional, y la seguridad en el trabajo, como beneficios orientados a lograr el reconocimiento, evaluación y control de los riesgos; a la promoción y mantenimiento de las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo; al desarrollo de conocimientos, actitudes y prácticas en el individuo y la comunidad laboral, en relación con los problemas que de dichas condiciones se derivan y a la búsqueda de sus soluciones.

Según el Artículo 8, las actividades para la prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional, y la seguridad en el trabajo, comprenden:

“a) Asesoría y supervisión de la creación y funcionamiento de comités o comisiones de higiene y seguridad en el trabajo.

⁴⁰ Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. *Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes*. (Guatemala), 1.

- b) Vigilancia epidemiológica: Que comprende la detención de riesgos ocupacionales; saneamiento básico industrial; vigilancia y control en el uso y manejo de agroquímicos y químicos industriales.
- c) Asesoría y vigilancia sobre el control, atenuación o supresión de los riesgos ocupacionales.
- d) Formación y capacitación a los empresarios sobre higiene y seguridad, salud ocupacional, condiciones y medio ambiente de trabajo.
- e) Investigación en materia de higiene, salud ocupacional, así como de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- f) Asesoría y supervisión a los servicios de medicina empresarial”.⁴¹

Y, regula como obligaciones generales para el empleador, las siguientes:

- “a) Velar por que se cumplan las instrucciones de seguridad e higiene en el trabajo emitido por el Instituto, para tal efecto el patrono dispondrá de un plazo máximo de 3 meses.
- b) Debe nombrar por su cuenta, uno o más monitores de seguridad e higiene, debiendo dichas personas obligarse a participar con el Instituto en la forma que este les solicite.
- c) Creación y mantenimiento de una o más organizaciones de seguridad e higiene en el trabajo, las cuales pueden consistir en comités o comisiones de seguridad e higiene y/o monitores de seguridad e higiene.
- d) Propiciar y participar en los procesos de capacitación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal de la empresa, debiendo facilitar la asistencia de los trabajadores a las actividades de capacitación, ya sea en el lugar de trabajo o fuera de él y dentro del horario laboral”.⁴²

En el apartado de primeros auxilios, establece la obligación de los patronos de mantener un botiquín de emergencia, así como personal instruido para usarlo en caso ocurra un accidente dentro

⁴¹Ibíd., 4.

⁴²Ibíd., 5.

de su empresa; el botiquín debe contar con medicamentos y utensilios básicos, tomando en cuenta el número de trabajadores, la naturaleza de la actividad laboral que se desarrolla y el grado de peligrosidad.

Las prestaciones de asistencia médica, y rehabilitación, en sus apartados respectivos, norman los servicios a los que tiene derecho el afiliado, como los son: la asistencia médica quirúrgica general y especializada, asistencia odontológica, asistencia farmacéutica, rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos, exámenes radiológicos de laboratorio y además exámenes complementarios, y otros.

3.4 Código de Salud

En el Código de Salud encontramos lo relativo a salud ocupacional, y prevención de accidentes, estableciendo en sus Artículos 44 y 46 lo siguiente

“Artículo 44. Salud ocupacional. El Estado, a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones del Sector, dentro del ámbito de su competencia, con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los empleados y accidentes en el trabajo”.⁴³

Y;

“Artículo 46. Prevención de accidentes. El Ministerio de Salud, en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las municipalidades, llevarán a cabo actividades dirigidas a la investigación, prevención y

⁴³Congreso de la República de Guatemala. *Código de Salud*, (Guatemala), 12.

control de accidentes. Asimismo, dictará en el ámbito de su competencia, y sin perjuicio de las facultades de otros sectores, las normas técnicas para la prevención de accidentes y promoverá para tal fin la coordinación entre los sectores público y privado”.⁴⁴

Es decir que, es responsabilidad de los organismos enunciados en la ley, propugnar porque se desarrollen y actualicen los mecanismos para la consecución de la efectiva tutela del derecho a la seguridad y salud ocupacional.

3.5 Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo

Este reglamento constituye a nivel nacional, el instrumento jurídico más general y completo en la rama de seguridad y salud en el trabajo, en él, se desarrolla de manera detallada, todo lo relativo a las condiciones del lugar de trabajo, las obligaciones de los patronos y de los trabajadores, sanciones por incumplimiento, y las funciones de los órganos encargados de su control y vigilancia.

En tal virtud, en su Artículo 1 establece que tiene por objeto, lo siguiente

“Artículo 1. 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, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad corporal”.⁴⁵

Y, desarrolla como obligaciones generales y principales de los patronos, las estipuladas en el Artículo 4

⁴⁴Ibíd., 12.

⁴⁵Presidente de la República de Guatemala Interino. *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo* (Guatemala), 2.

“Artículo 4. Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente:

- a) A las operaciones y procesos de trabajos;
- b) Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- d) A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de la máquinas y de todo género de instalaciones”.⁴⁶

Así mismo, las obligaciones para los trabajadores están contenidas en el Artículo 8, que establece

“Artículo 8. Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal. Así mismo estará obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le den en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria”.⁴⁷

En cuanto a la aplicación, control y vigilancia, establece en los Artículos del 11 al 13, que los designados de velar porque se observe lo establecido en el Reglamento son, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quienes por medio de sus inspectores o técnicos, pueden realizar estudios dentro de los establecimientos de trabajo sobre las condiciones de higiene y seguridad.

En el Título 2, Artículos del 14 al 93, se especifican las condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo, incluyendo las condiciones en que deben encontrarse edificios, superficie, pisos y paredes, puertas y escaleras; los niveles adecuados de ventilación, temperatura y humedad,

⁴⁶Ibíd., 2.

⁴⁷Ibíd., 4.

iluminación; la obligación de mantener un servicio de limpieza constante. Regula también, lo relativo a motores, transmisiones y máquinas calderas: especificaciones técnicas en cuanto a los sistemas de electricidad; el manejo de sustancias peligrosas, (polvo, gases); la utilización de aparatos elevadores, transporte, y sobre las industrias con peligro de explosión.

Dentro de estos Artículos, se establecen parámetros técnicos de seguridad e higiene, bastante pertinentes y completos, en cuanto a la especificidad con que están desarrollados, ya que contiene directrices para empresas con distinta naturaleza laboral; aunque, se considera que hace falta realizar una revisión de las normas que contempla este Reglamento, tomando en cuenta que el mismo se encuentra vigente desde 1958, y que desde entonces las formas de trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, y los factores sociales, son diferentes. Además de que, hace falta considerar normas relativas al trabajo de oficina, por ejemplo, no existe una legislación aplicable para prevenir los riesgos derivados del esfuerzo mental, estrés y carga de trabajo, a pesar de que, según diversos estudios de la Organización Internacional de Trabajo, el índice de enfermedades profesionales derivadas de esta causa, es bastante significativo.

Por lo que, es de suma importancia que el Congreso de la República de Guatemala, actualice la normativa en materia de seguridad salud ocupacional, a fin de garantizar la seguridad salud de los trabajadores, cubriendo las necesidades actuales.

3.6 Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional de Trabajo, desde sus inicios en 1919 ha procurado la protección de los trabajadores en cada aspecto concerniente a su actividad laboral, en el preámbulo de su Constitución establece lo siguiente:

“Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social;
 Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y
 Considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;...
 ...Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”.⁴⁸

De acuerdo con ello, podemos inferir que, la protección de los trabajadores contra las enfermedades profesionales y accidentes relacionados con el trabajo, es parte fundamental de las disposiciones de la Organización Internacional de Trabajo.

⁴⁸Organización Internacional del Trabajo. *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, (Suiza, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2 010), 5.

Según Juan Somavia, Director General para la Organización en 2002,

“Las enfermedades y los incidentes no deben ir asociados con el puesto de trabajo ni tampoco la pobreza puede justificar que se ignore la seguridad y la salud de los trabajadores. La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta finalidad se ha resumido en el concepto “trabajo decente”. Trabajo decente significa trabajo seguro. Y el trabajo seguro es también un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico”.⁴⁹

Por ello, con ese espíritu tutelar de los derechos de los trabajadores, la OIT ha creado varios convenios y recomendaciones que recogen los estándares mínimos de protección y requisitos básicos de la práctica de seguridad y salud en el trabajo, tomando en cuenta, el carácter tripartito de las normas laborales, empleadores, trabajadores y gobiernos.

En Guatemala, existen varios convenios ratificados que conciernen a la seguridad y salud de los trabajadores. A continuación se enumeran algunos de ellos:

- Convenio No. 29, 1930, Trabajo Forzoso. Ratificado el 13 de junio de 1989.
- Convenio No. 45, 1935, Trabajo Subterráneo (mujeres). Ratificado el 07 de marzo de 1960.
- Convenio No.77, 1946, Examen Médico de los Menores en la Industria. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

⁴⁹Juan Somavia. *Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001*, (Suiza, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2 002), v.

- Convenio No.78, 1946, Examen médico de los menores en trabajos no industriales. Ratificado el 13 de febrero de 1952.
- Convenio No. 81, 1947, Sobre la Inspección del Trabajo. Ratificado el 28 de enero de 1952.
- Convenio No.103, 1952, Protección de la Maternidad. Ratificado el 13 de junio de 1989.
- Convenio No.105, 1957, Abolición del Trabajo Forzoso. Ratificado el 9 de diciembre de 1959.
- Convenio No.117, 1962, Normas y objetivos básicos de la política social. Ratificado el 13 de junio de 1989.
- Convenio No.120, 1964, Higiene en el comercio y oficinas. Ratificado el 3 de octubre de 1975.
- Convenio No.124, 1965, Examen médico de los menores en trabajos subterráneos. Ratificado el 13 de junio de 1989.
- Convenio No.127, 1967, Peso máximo de la carga a transportar por un trabajador. Ratificado el 11 de mayo de 1983.
- Convenio No. 148, 1977, Sobre el Medio Ambiente del Trabajo (contaminación del Aire, Ruido y Vibraciones). Ratificado el 22 de febrero de 1996.
- Convenio No.161, 1985, Servicios de salud en el trabajo. Ratificado el 18 de abril de 1989.

- Convenio No.162, 1986, Utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Ratificado el 18 de abril de 1989.
- Convenio No. 167, 1988, La seguridad y la salud en la construcción. Ratificado el 07 de octubre de 1991.

Sin embargo, muchos de estos convenios son desconocidos e inaplicados, lo que desmerece el hecho de su ratificación y vigencia. Así mismo, se considera que existen convenios más novedosos y actuales sobre seguridad y salud ocupacional, que hacen hincapié en la importancia de promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, como por ejemplo el *Convenio Sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo*, adoptado en el año 2006, pero que aun no ha sido ratificado por Guatemala.

3.7 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Fue aprobada y proclamada por la Organización de las Naciones Unidas. Se considera esencial, porque contiene los derechos fundamentales de la humanidad, considerados esenciales e inalienables. Establece además que todo Estado miembro de las Naciones Unidas debe velar por el cumplimiento de estos derechos, es decir que Guatemala como estado miembro, está obligado a ello.

Reconoce dentro de estos derechos fundamentales el Derecho al Trabajo, considerando que las condiciones de trabajo deben ser dignas y satisfactorias. Preceptuando en los Artículos 23, 24 y 25, la remuneración equitativa, la dignidad humana, la no discriminación, igualdad salarial por trabajo igual, derecho de sindicación, asistencia médica y servicios sociales.

3.8 Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

En este pacto, los Estados Partes, consideraron que es necesario crear condiciones, que permitan a cada persona en su relación con otras personas, el respeto de los derechos y libertades humanas fundamentales.

Y por tanto, también se reconoce en este, una serie de derechos relativos al trabajo, y sus condiciones, estableciendo específicamente en el Artículo 7, lo siguiente

“Art. 7º. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial:

a)...

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;...”⁵⁰

Puede entenderse, que tanto antaño como actualmente, constituye la seguridad y salud en el trabajo, una preocupación constante, y que se procura a nivel internacional.

3.9 Análisis de Legislación sobre Seguridad y Salud Ocupacional de otros Países

Actualmente Guatemala presenta una brecha amplia de rezago, en relación con otros países, en el tema de seguridad y salud ocupacional. La ley más general y completa de esta materia, data desde 1957, motivo por el cual es lógico que se encuentre des-actualizada.

No ocurre lo mismo en los demás países del mundo que han atendido este tema, de conformidad con el desarrollo social, es decir, han

⁵⁰Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 245.

prestado atención a los cambios de la actividad laboral en relación a los cambios sociales, notando que las condiciones de trabajo ya no son los mismos, y requieren atención especial.

Específicamente, en este apartado se hará mención de la legislación de algunos países centroamericanos, que se considera presentan propuestas importantes, y que aventajan el contenido de la legislación guatemalteca.

3.9.1 El Salvador

En el año 2010, el Órgano Legislativo de *El Salvador*, mediante su *Decreto Legislativo No. 254* dio origen a la *Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo*.

La misma, enuncia como objeto, establecer los requisitos básicos de seguridad y salud en el trabajo. Desarrollando en su contenido el marco básico de garantías y responsabilidades que garanticen: un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo; promueve los principios de igualdad, respeto a la dignidad y prevención; y delega acciones específicas para el control de la promoción y cumplimiento de su ley. Cabe resaltar, que manda a que todas las organizaciones, sean privadas o del Estado, cumplan a cabalidad con este mandato.

Así mismo, llama la atención que dentro de la misma ley se desarrolla todo lo referente a la Gestión de la Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, especificando en este apartado, todos los

parámetros a seguir por parte de una organización como responsable de la Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

3.9.2 Costa Rica

Costa Rica, mediante el *Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, Decreto No. 27434 MTSS*, normo como obligatoria la presencia de estas oficinas en todas las empresas.

Además, obliga a las empresas a realizar un diagnóstico, que tiene como objeto identificar internamente los factores o condiciones de riesgo, cabe mencionar que este diagnóstico se considera de suma importancia, tomando en cuenta que cada organización, dependiendo de la actividad laboral que realicen, presenta distintos tipos de riesgo para los trabajadores.

También regula lo referente a un Programa de Salud Ocupacional, mismo que, según el reglamento, debe consistir, en un documento sistematizado, que contendrá: la evaluación, planificación y ejecución de las acciones preventivas tendientes a mantener y mejorar las condiciones de salud individual y colectiva de los trabajadores.

3.9.3 Panamá

Panamá, en enero de 2009, mediante Resolución N°41,039-2009 de La Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, aprueba el Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene del Trabajo.

En este país, es la Caja de Seguro Social quien ostenta la competencia de regular la materia de prevención de los riesgos profesionales y de la seguridad e higiene en el trabajo, así como, quien se encarga del control. Además tiene facultad de fijar multas por el incumplimiento de dicha norma, y los montos de las mismas.

Así mismo, dicho reglamento regula la obligación de los empleadores de organizar sus propios sistemas de salud, seguridad e higiene del trabajo, indicando todas las observancias que deben tener para la elaboración del mismo. Establece además, la conformación de equipos interdisciplinarios, con formación, especialidad y capacitación suficiente para actividades preventivas.

CAPÍTULO 4

ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES QUE PARTICIPAN EN EL CONTROL E INFORMACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

4.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de velar por el cumplimiento y aplicación de la legislación nacional e internacional referente al trabajo, formación profesional y la previsión social. En el Artículo 40 de la *Ley del Organismo Ejecutivo* se señalan como principales funciones las siguientes:

- “a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) derogado
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo”.⁵¹

Así mismo, en el *Código de Trabajo* se establece como competencia para dicho Ministerio lo siguiente

“Artículo 274. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, la dirección, estudio y despacho de todo los asuntos relativos a Trabajo y Previsión Social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.⁵²

Aunado a ello, y en relación a la competencia en el tema de seguridad y salud ocupacional, el *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo*, en el Artículo 11 se establece que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo en forma coordinada, la aplicación, control y vigilancia de la Higiene y Seguridad en los lugares de Trabajo”.⁵³

Dentro de la organización interna del Ministerio de Trabajo y Previsión Social existe el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, que tiene a su cargo la tarea de vigilar y procurar en materia de higiene y seguridad, “para eliminar riesgos de accidentes y enfermedades

⁵¹Congreso de la República de Guatemala. *Ley del Organismo Ejecutivo* (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 41, 42, 43.

⁵²Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo* (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 159.

⁵³Presidente de la República de Guatemala Interino. *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo* (Guatemala),

ocupacionales, con el fin de mejorar las condiciones de medio ambiente en los Centros de Trabajo, brindando asistencia técnica”.⁵⁴

Así mismo, para efectos prácticos de control y vigilancia, *el Código de Trabajo* especifica obligaciones y facultades para los Inspectores de Trabajo, estableciendo en el Artículo 281

“a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278... b)... c)...

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata”.⁵⁵

4.2 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, es uno de los catorce Ministerios que se encargan del despacho de acciones del Organismo Ejecutivo.

Dicho Ministerio, en materia de seguridad y salud ocupacional, tal como lo establece la ley tiene a su cargo

⁵⁴Ministerio de Trabajo. *Seguridad Funciones y Comité de Seguridad en el Trabajo*. <http://www.mintrabajo.gob.gt>.(15 de junio de 2 013).

⁵⁵Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo* (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 163,164.

“formular las políticas y hacer cumplir el régimen jurídico relativo a la salud preventiva y curativa y a las acciones de protección, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud física y mental de los habitantes del país y a la preservación higiénica del medio ambiente; a la orientación y coordinación de la cooperación técnica y financiera en salud y a velar por el cumplimiento de los tratados y convenios internacionales relacionados con la salud...”⁵⁶

Así mismo, en el *Código de Salud*, se establece

“Artículo 4.- Obligación del Estado. El Estado, en cumplimiento de su obligación de velar por la salud de los habitantes y manteniendo los principios de equidad, solidaridad y subsidiaridad, desarrollará a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en coordinación con las instituciones estatales centralizadas, descentralizadas y autónomas, comunidades organizadas y privadas, acciones de promoción, prevención recuperación y rehabilitación de la salud, así como las complementarias pertinentes, a fin de procurar a los guatemaltecos el más completo bienestar físico, mental y social”.⁵⁷

Como puede determinarse, el Estado por conducto del Ministerio de Salud, debe tener como prioridad brindar protección al Derecho de Salud de todos los habitantes, resaltando que este derecho engloba el más completo bienestar físico, mental y social de la persona.

Específicamente sobre la seguridad y salud en el trabajo el artículo 44 del *Código de Salud* enuncia lo siguiente

“el Estado, a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones del Sector, dentro del ámbito de su competencia, con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales,

⁵⁶Congreso de la República de Guatemala. *Ley del Organismo Ejecutivo*, (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 40.

⁵⁷Congreso de la República de Guatemala. *Código de Salud*, (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 4.

atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo”.⁵⁸

En concordancia con esto, en el Artículo 46 del *Código de Salud*, se determina que el Ministerio de Salud, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las Municipalidades, realizaran actividades dirigidas a la investigación, prevención y control de accidentes.

4.3 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tuvo su origen en el año de 1964, según el Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala, es una institución autónoma de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones.

Dicho instituto fue creado con el objeto de brindar a la población guatemalteca un régimen unitario de seguridad social, que correspondiera a la protección mínima del trabajador.

Como parte de su organización administrativa, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuenta con una Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidentes. Esta sección, es la encargada de velar por la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

⁵⁸Congreso de la República de Guatemala. *Código de Salud*, (Guatemala: Librería Jurídica, 2 012), 12.

Para llevar a cabo esta labor, los inspectores deben realizar visitas constantes a las empresas, promoviendo diversas acciones y programas preventivos, dentro de las que pueden mencionarse:

- Los registros de estudio epidemiológico de accidentes comunes y de trabajo, que tienen como fin recopilar información sobre estos accidentes;
- Campañas divulgativas de prevención de accidentes a distintas empresas en las cuales los inspectores de seguridad e higiene, disertan temas de orden y limpieza, uso del equipo de protección personal; y
- Asesoría y realización de estudios de ruido, y estudios de peligrosidad.

4.4 Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional

El Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (CONASSO), encuentra su origen por conducto del Acuerdo Ministerial 314, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha veinte de septiembre del año dos mil. Dicha organización tiene como objetivo diseñar, asesorar y coordinar, el Plan Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de Guatemala, para su funcionamiento cuenta con el apoyo tripartito del sector gubernamental; representado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y también del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; el sector de empleadores; representado por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) y; el sector de los trabajadores; representados por las diversas organizaciones sindicales del país.

Su función es crear propuestas e impulsar políticas nacionales, formular estrategias y promover acciones en salud y seguridad ocupacional que contribuyan a crear las condiciones para que la clase trabajadora del país tenga un nivel de vida con dignidad, equidad, solidaridad y justicia social.

La proyección del Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional es establecerse como ente rector del sistema de salud y seguridad ocupacional del país, con el compromiso de actuar con eficiencia, eficacia y productividad en acciones que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional a nivel nacional.

4.5 Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una organización de carácter universal, con un sistema tripartito, fue creada en 1919, al término de la primera guerra mundial, luego de varios esfuerzos para la adopción de normas laborales y sociales, que se basaran en argumentos de tipo humanitario, político y económico.

Estas ideas, están contenidas en el preámbulo de la *Constitución de la OIT*, redactada en 1919, y que más adelante fueron afirmadas en la *Declaración de Filadelfia*, en 1944.

Siguiendo esta base, la OIT, tiene como objetivos principales, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, velar porque tanto hombres y mujeres tengan acceso a un trabajo e ingreso digno, procurar que se amplíe la cobertura social a nivel universal y, fortalecer el sistema tripartito, promoviendo el dialogo social.

Objetivos que desarrolla a través de la creación de Tratados y Convenios internacionales, actividades educativas y de apoyo a la comunicación social, al tiempo que promueve el trabajo con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y respalda diversos programas.

Específicamente, en materia de seguridad y salud en el trabajo, la OIT, ha desarrollado un Programa InFocus, denominado Trabajo Seguro, con el que pretende

“crear una conciencia mundial sobre las dimensiones y consecuencias de los accidentes, lesiones y enfermedades laborales. Promueve la meta de una protección básica para todos los trabajadores de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, y aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de la industria para diseñar e implantar políticas y programas preventivos y protectores eficaces”.⁵⁹

Es decir, que para la OIT, representa el tema de seguridad y salud en el trabajo, un compromiso actual y serio, que debe ir crecientemente ser tomado en cuenta como primordial por parte de los gobiernos, para asegurarles bienestar a los trabajadores.

4.6 Organización Panamericana de la Salud

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), fue fundada en el año de 1902. Es una agencia de salud internacional, y actúa como Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Junto con la OMS, la OPS es miembro del sistema de las Naciones Unidas.

Su misión es, promover la equidad en salud, combatir la enfermedad, mejorar la calidad y prolongar la duración de la vida de la

⁵⁹Organización Internacional del Trabajo. *La OIT: Qué es, Qué hace*, (Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo), 31.

población de las Américas, basándose en los valores de equidad, excelencia, respeto, solidaridad e integridad.

La Organización Panamericana de la Salud, dentro de sus acciones, se encarga de brindar cooperación técnica, movilizar asociaciones, y promover la estrategia de atención primaria de la salud.

“La Representación de la OPS/OMS en Guatemala orienta sus esfuerzos de cooperación técnica hacia el Desarrollo Nacional de Salud, con énfasis en las poblaciones más vulnerables, con el propósito de continuar contribuyendo con el país en el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado, principalmente los Acuerdos de Paz y las Objetivos de Desarrollo del Milenio”.⁶⁰

Significa que, la salud, y en el tema que nos ocupa, la salud en el trabajo, debe considerarse para fundamental, para lograr el desarrollo sostenible, que es uno de los objetivos primarios para el gobierno.

4.7 Organización Mundial del Comercio

Es una organización para la apertura del comercio, facilita espacios para que los gobiernos negocien acuerdos comerciales, también propicia escenarios para la resolución de problemas comerciales, y aplica un sistema de normas. Guatemala es miembro desde el 21 de julio de 1995

“El propósito primordial del sistema es contribuir a que el comercio fluya con la mayor libertad posible, sin que se produzcan efectos secundarios no deseables, porque eso es importante para el desarrollo económico y el bienestar. Esto conlleva en parte la eliminación de obstáculos. También requiere asegurarse de que los particulares, las empresas y los gobiernos conozcan cuáles son las normas que rigen el comercio en las distintas partes del mundo, de manera que puedan confiar en que las políticas no experimentarán

⁶⁰Naciones Unidas. *Naciones Unidas Trabajando por Guatemala OPS/OMS*. <http://www.onu.org.gt>. (15 de junio de 2013).

cambios abruptos. En otras palabras, las normas tienen que ser “transparentes” y previsibles”.⁶¹

Sin embargo, la labor de la Organización Mundial del Comercio (OMC), no se circunscribe a la apertura de los mercados, si no que, en algunos casos, sus normas permiten mantener obstáculos comerciales, por ejemplo para proteger a los consumidores o para impedir la propagación de enfermedades.

Para la consecución de este objetivo la OMC suscribe los Acuerdos de la OMC, negociados y firmados por la mayoría de los países miembros. Dichos documentos contienen normas jurídicas fundamentales del comercio internacional. Son en lo esencial contratos que obligan a los gobiernos a mantener sus políticas comerciales dentro de límites convenidos.

4.8 Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), fue establecida en 1961, en París Francia, su misión es promover alrededor del mundo, políticas que permitan el mejor desarrollo social y económico.

La OCDE ofrece un foro donde los gobiernos pueden trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a los problemas comunes. Orienta a los gobiernos sobre los mecanismos que conducen al cambio económico, social y ambiental.

Dentro de las Directrices de la OCDE, se establece como primera obligación, que las empresas respeten las leyes de sus países. Dado que

⁶¹Organización Mundial del Comercio. *Organización Mundial del Comercio, Acerca de la OMC*. <http://www.wto.org> (15 de junio de 2 013).

actualmente las empresas multinacionales tienen presencia en todo el mundo, esta organización propugna porque las mismas estén apegadas a la observancia y respeto de la legislación interna del país en que tengan presencia, evitando el menoscabo de garantías de derechos humanos y laborales.

Es así, que dentro de las mismas Directrices, la OCDE establece que en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas internacionales de trabajo aplicables, las empresas deberán:

- “a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos...
- e) Inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y tratamiento en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo...
- a) Respetar unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas comparables del país de acogida.
- b) Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo en los que es posible que no existan empresas comparables, fijar los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas. Aunque éstos han de estar adaptados a la situación económica de la empresa, deberían ser al menos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias...”
- c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo”.⁶²

⁶²Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. *Líneas Directrices de OCDE, para Empresas Multinacionales. Revisión 2011*, (Ginebra, Suiza: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, 2 011), 13.

Significa que, la OCDE reconoce la obligación de las empresas de respetar las normas internas de los países de acogida y, aunque su mandato no sea vinculante, suponen el compromiso de los países miembros.

4.9 Organización Internacional de Normalización

La Organización Internacional de Normalización o *International Organization for Standardization* (ISO). Es una federación mundial de organismos nacionales de normalización de más de 161 países, uno por cada país, fue creada en 1946. Su misión es promover el desarrollo de normas y actividades relacionadas en el mundo, con el objetivo de facilitar y desarrollar la cooperación en la esfera de las actividades intelectuales, científicas, tecnológicas y económicas.

Es una organización no gubernamental, compuesta por representantes de los organismos de normalización nacionales, se encarga de crear normas internacionales industriales y comerciales. Dichas normas se conocen como normas ISO y su finalidad es la estandarización de normas de productos y seguridad para las empresas u organizaciones a nivel internacional.

Las normas desarrolladas por ISO son voluntarias, comprendiendo que ISO es un organismo no gubernamental y no depende de ningún otro organismo internacional, por lo tanto, no tiene autoridad para imponer sus normas a ningún país.

Sin embargo, la acogida de estas normas, supone el compromiso de una empresa de querer ser responsable, ya que, el contenido de estas normas es bastante específico, y está bien estructurado, de forma que su aplicación está orientada a obtener los más óptimos resultados.

CAPÍTULO 5

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALATECA

5.1 Importancia

Como base para arribar a estas consideraciones, se tomó como modelo la norma OHSAS 18 001 y su guía de implementación. Prestando especial atención al requisito de obligatoriedad de observar la legislación vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, que se relacione con la actividad laboral de la organización, y el proceso de certificación.

Llaman la atención estos dos aspectos, ya que la interrelación de ambos en este proceso de implementación, aumenta el cumplimiento efectivo de la legislación. ¿Por qué? Porque aunque la legislación en relación a seguridad y salud laboral supone de hecho la exigencia de su cumplimiento, cierto es que no se cumple como se establece, por tanto, al requerir este proceso, la identificación plena de legislación que le compete a cada organización, y posteriormente solo al cumplir este requisito extender la certificación que corresponde, lleva implícita la garantía de que, si la organización quiere acreditar para cualquier efecto, que implementó el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, ha cumplido previamente con el requisito de observancia y aplicación justa de la ley.

Nuevamente, hay que hacer énfasis en el aspecto de la certificación, porque es este elemento el que distingue y eleva la efectividad del cumplimiento de la legislación y da mayor confiabilidad al

sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional implementado según la norma OHSAS 18001, ya que, es un órgano ajeno a la organización, sin ningún tipo de compromiso o interés político o gubernativo, quien extiende esta certificación.

Entiéndase entonces que, la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según la norma OHSAS 18001, es eminentemente voluntaria y, supone una inversión en recursos humanos y financieros, con el que no cuentan todas las organizaciones; por lo que cabría decir que esta voluntariedad e inversión, suponen una limitante para la aplicación de esta norma.

Motivo, por el que se considera que otros países han optado por incluir explícitamente dentro de su legislación interna, la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de las organizaciones, acompañando estas disposiciones con mejores mecanismos de verificación y control, e imponiendo sanciones más severas por el incumplimiento de las mismas.

Por el contrario, en nuestro medio, al abordar el tema de seguridad y salud ocupacional, específicamente sobre un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, se puede determinar que los resultados son escuetos, a nivel nacional y regional, es casi nulo el interés de las organizaciones (empresas, públicas o privadas), por el bienestar general de sus trabajadores. A pesar de que, la protección de los trabajadores contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados con el trabajo, debe considerarse básica dentro de la función de una organización.

Esta protección no debe asociarse únicamente con algunos puestos o tipos de trabajo, sino que debe considerar todos los trabajos, es decir que hay que hacer un esfuerzo por visualizar la seguridad y salud

ocupacional como lo que realmente es, un derecho fundamental de cada trabajador, de carácter general y no exclusivo.

Es común, aunque incorrecto el considerar que por las condiciones sociales, incluyendo, pobreza, subdesarrollo, negación de las garantías mínimas labores, entre otros, se piense que la exigencia del respeto de este derecho o, la exigencia de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que supone un esfuerzo mayor por parte de la organización, se halle fuera de lugar; sin embargo, hay que recordar que tanto normas de carácter constitucional, internacional y ordinarias, contemplan la dignidad humana, por lo que ninguna condición, por adversa que parezca, puede o debe justificar que se ignore la seguridad y salud ocupacional.

Deviene de ello, que la mejora de las condiciones de seguridad y salud ocupacional, constituya uno de los objetivos prioritarios que debe estar incluido e integrado dentro de la política social, de salud, económica y laboral de nuestro país. Claro está, esta política ha de desarrollarse pensando en herramientas y mecanismos que hagan de su aplicación y alcance una realidad.

Dichas herramientas y mecanismos, deberían consistir en legislación pertinente y específica, que regule lo relativo a consultas tripartitas, mecanismos de verificación del cumplimiento (las inspecciones, y extensión de certificaciones de cumplimiento), los servicios de seguridad y salud en el trabajo, y el acopio de estadísticas con propósitos preventivos. Actualizando las normas ya vigentes, e incluyendo los aspectos pendientes.

Especialmente, se considera que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, entendiéndose este como, un

conjunto de actividades bien estructuradas y coordinadas para dirigir y controlar un organismo respecto a la salud y seguridad ocupacional, y como un esquema lógico, accesible y de gran ayuda para optimizar el trabajo en una organización, prestando la atención debida a los trabajadores, derivaría en un efecto positivo tanto respecto a la reducción de los peligros y los riesgos, como a la productividad.

Dentro del esquema de este sistema de gestión, se debería considerar como mínimo, que cada organización realice un diagnóstico (la complejidad del mismo dependerá de la principal actividad laboral a la que se dedica), tomar en cuenta el historial de accidentes y enfermedades profesionales, específicamente profundizar en la consideración de la enfermedades laborales, ya que actualmente son tomadas como enfermedades comunes, si tienen mecanismos de prevención, si cuentan con protocolos para la respuesta ante emergencias, y la capacitación que imparte a los trabajadores.

Al incluir estos aspectos, y otros que sean necesarios para completar un sistema de gestión, la ley obligaría a que cada organización, primero identifique plenamente factores y causas de riesgo, y a partir de estos resultados incluya las estrategias a emplear para lograr mejoras.

Es por ello que, se considera que valdría la pena incorporar en la legislación normas explícitas, en cuanto a, qué es un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, qué incluye, y qué procedimiento debe seguirse para su implementación. Así mismo, habría que legislar en cuanto a la obligatoriedad de su implementación en toda organización, mejorar los mecanismos de control y verificación de su cumplimiento, e incluir sanciones más severas por incumplimiento.

Estos mecanismos de control y verificación de cumplimiento, son de vital importancia para el éxito de la implementación de un sistema de gestión, ya que, al carecer de los mismos, o que estos sean deficientes, persiste el incumplimiento de ley.

Como se menciona anteriormente, se considera que el éxito de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, según la norma OHSAS, se debe en gran medida al último paso del procedimiento, que es el Proceso de Certificación, esto porque se no haber llenado satisfactoriamente los requerimiento necesarios, no se otorga la Certificación.

En los países que han incluido en su legislación interna estos sistemas de gestión, han equiparado este proceso de certificación con mecanismos de control que consisten en imponer al empleador la obligación de presentar periódicamente, por escrito su plan de acción en cuanto a este sistema de gestión, esto, acompañado de las visitas de los encargados del control laboral en su país.

A su vez, han incluido sanciones económicas más significativas, que propugnan la mayor atención y preocupación de los empleadores por ser responsables con estas medidas.

Estas consideraciones podrían ser viables, para actualizar y mejorar nuestra legislación interna, en este tema.

Pero principalmente, se considera que al brindar a un trabajador un lugar seguro y sano, se mejora su calidad de vida, ya que realiza su trabajo no solo por necesidad u obligación, sino que se siente a gusto, lo que evidentemente constituye un beneficio para él, pero además puede mejorar su rendimiento, lo que deriva en beneficio para la organización.

5.2 Necesidad

Al encontrarse las normas de seguridad y salud ocupacional dispersas en diversas leyes de carácter nacional e internacional, se dificulta su conocimiento y aplicación a un campo determinado. Por ello, muchas organizaciones desconocen que tienen la obligación de cumplir con ciertas normas legales que procuren la seguridad y salud de sus trabajadores, igualmente los trabajadores no tienen conocimiento de sus derechos.

Así mismo, las normas existentes se encuentran desactualizadas, lo que provoca desatención a problemas labores actuales, sobremanera lo relativo a enfermedades profesionales.

Cabe mencionar que la OIT, luego de haber establecido el Programa de Trabajo Decente en 2001, ha dedicado especial atención a mejorar la situación mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, y para ello se propuso incrementar la pertinencia e incidencia de las herramientas y medidas vigentes relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es por ello, que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, concluyó un Estudio General sobre la aplicación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, su Protocolo y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores. En ello se refleja un análisis actual de la situación en varios países del mundo, en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, proporcionando una visión útil para la mejora en este tema.

Para Guatemala, esta Comisión de Expertos hace notar que el Gobierno de Guatemala todavía no ha adoptado el nuevo reglamento de salud y seguridad ocupacional, manifestando lo siguiente

“La Comisión se ha venido refiriendo a esta cuestión desde hace muchos años y observa que el Gobierno parece encontrar obstáculos para la adopción del reglamento que daría el marco general de seguridad y salud en el trabajo (SST) y facilitaría la aplicación de los demás convenios ratificados de SST. Al respecto, la Comisión aprovecha esta oportunidad para informar al Gobierno que, en marzo de 2010, el Consejo de Administración adoptó un Plan de Acción para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos clave sobre SST, que son el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (documento GB.307/10/2 (Rev.)). La Comisión quisiera señalar a la atención del Gobierno que, en virtud del Plan de Acción, la Oficina está disponible para proporcionar asistencia a los gobiernos, en su caso, en la tarea de poner su legislación y su práctica en conformidad con estos convenios clave de SST en vistas de promover su ratificación y aplicación efectiva así como para proporcionar asistencia respecto de los demás convenios de SST. La Comisión desea indicar asimismo que el enfoque de estos tres instrumentos clave puede contribuir eficazmente a la gestión de sistemas de SST con un enfoque preventivo, coherente y tripartito de la SST. *La Comisión invita al Gobierno a examinar los obstáculos para la adopción del reglamento referido y en particular para la adopción de legislación que dé efecto al presente Convenio, y le solicita que proporcione informaciones sobre dichos obstáculos así como sobre toda eventual necesidad de asistencia técnica identificada al respecto*”.⁶³

Como bien lo señala la Comisión la actualización e inclusión de nuevas herramientas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, supone la reducción o eliminación de los accidentes y enfermedades laborales, así como sistemas acordes a la naturaleza de cada organización, y la participación activa de empleador, trabajador, estado.

Por ello, se considera que, un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que promueve la eficiente y efectiva aplicación de la legislación pertinente a cada organización, en cuanto a seguridad y salud

⁶³Oficina Internacional del Trabajo. *Informe de la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones* (Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, 2 012), 912.

ocupacional, dotando a los trabajadores de la tutela efectiva de este derecho, debe incluirse dentro de la legislación interna.

Para el efecto, el Organismo Legislativo de nuestro país, debería estudiar la posibilidad de adicionar dentro del *Código de Trabajo*, los artículos pertinentes y necesarios, que contengan las directrices para que cada organización formule su propio sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. Dichas directrices deberían describir e indicar como mínimo:

- Mecanismos de evaluación;
- Identificación y control permanente de riesgos ocupacionales;
- Registro de accidentes y enfermedades profesionales;
- Diseño de su propio plan de emergencias y evacuación;
- Programas de exámenes médicos;
- Participación activa de los trabajadores en la identificación de necesidades de seguridad y salud;
- Mecanismos de promoción y difusión de las actividades preventivas.

Cabe mencionar, que los requisitos mencionados anteriormente, son consideraciones a groso modo, ya que si efectivamente se incluyera dentro de la legislación este sistema, al desarrollarse las normas, las mismas deberían ser bastante específicas, claras y comprensibles, de tal manera que faciliten su asimilación, para obtener mejores resultados.

Así mismo, para el desarrollo de dichas normas, podrían basarse en, los principios fundamentales contenidos en convenios, recomendaciones, directrices técnicas y repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, legislación de otros países, tomar la opinión de expertos en el tema, y observar la norma OHSAS 18001 y su guía de implementación.

5.3 Empresas Certificadas con OHSAS 18001, en Guatemala

En Guatemala, ya existen algunas empresas que han implementado voluntariamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de conformidad con OHSAS 18001, obteniendo su Certificación correspondiente, las mismas se encuentran inscritas en el Registro Nacional de Empresas Certificadas, de la Dirección del Sistema Nacional de la Calidad, del Ministerio de Economía.

CUADRO 1

Empresas Nacionales Certificadas con OHSAS 18001, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

Empresa	Número de Registro
Alimentos Maravilla, S.A.	SNC-094
Bayern S.A. División CropScience.	SNC-051
Brenntag Guatemala, S.A.	SNC-018
Cervecería Centro Americana, S.A.	SNC-095
Cervecería Nacional, S.A.	SNC-097
Clariant International Ltd.	SNC-022
Duke Energy International Guatemala y Cía. S.C.A.	SNC-077
Fabrica de Bebidas Gaseosas Salvavidas, S.A.	SNC-096
Transportes Terrestres y Aéreos de Guatemala, S.A.(TTACASA).	SNC-113
Wartsila Guatemala, S.A.	SNC-082

Fuente: Ministerio de Economía, Registro Nacional de Empresas Certificada. Disponible en: <http://www.mineco.gob.gt>.

5.4 Ejemplo de una Empresa que cuenta con la Certificación de OHSAS 18001

Las organizaciones que tienen conciencia de los riesgos laborales, entienden que la implantación de un sistema de gestión ordenado, claro y eficiente, les brinda la posibilidad de llevar a cabo esta gestión incrementando la producción y/o rendimiento laboral y minimizando pérdidas, considerando que un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bien pensado, supone bienestar integral para el trabajador, derivando en mejora laboral.

En el caso de Guatemala, una de las empresas que ha optado por implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, de conformidad con OHSAS 18001, es la empresa de Bayern CropScience, la misma cuenta con varias certificaciones de calidad entre ellas las siguientes:

- La certificación ISO 9001 otorgada por INTECO el 6 de febrero de 2004; y
- Las certificaciones ISO 14,001 y OHSAS 18,001 que recibieron el 30 de junio del 2008.

De conformidad con lo expresado por la empresa

“Aplicar estas normativas, ha mejorado los aspectos organizativos de la Planta, por medio de la formulación de una política y objetivos, teniendo en cuenta los requisitos legales y la información relativa a sus aspectos e impactos ambientales, los riesgos de la salud y seguridad de los trabajadores y los procesos productivos. Esto ha contribuido a definir la estructura organizativa, las actividades de planificación, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, lograr, revisar y mantener la política integrada”.⁶⁴

⁶⁴<http://www.bayerncropscience-ca.com>. *Planta de Producción, Certificaciones.* (23 de julio de 2 013).

Al implementar este sistema, siguiendo estas normativas la empresa obtiene un mejor control y manejo de los siguientes aspectos:

- Disminuir los accidentes y/o enfermedades laborales y aumentar la productividad, ya que permite identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, implementando acciones concretas para contrarrestar las causas que originan los accidentes y las enfermedades en el trabajo. A su vez, la sensación de los trabajadores de laborar en un lugar saludable y seguro, conlleva una disminución de las enfermedades, bajas o absentismo laboral, un aumento de la productividad.
- Cumplir la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional, elimina cualquier posibilidad de recibir una sanción.

Además al considerar la naturaleza específica de una organización le permite mejorar según sus necesidades propias.

En el caso de la empresa de Bayern, manifiestan que este sistema le ha permitido

- “a) Aumentar la satisfacción del cliente;
- b) Velar por el cumplimiento de la legislación vigente;
- c) Alcanzar de los objetivos de calidad, salud, seguridad y medioambientales de la planta;
- d) Mejorar continuamente en estos aspectos utilizando el ciclo de Mejora de Deming: Planificar – Hacer – Verificar – Ajustar;
- e) Minimizar la generación de residuos en las diferentes actividades productivas y de servicios;
- f) Minimizar los riesgos a la salud y los accidentes, fomentando los entornos de trabajos seguros y saludables por medio de identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general”.⁶⁵

⁶⁵Ibíd.

5.5 Propuesta de Adición al Código de Trabajo

A continuación se desarrolla una propuesta de Ley, que contiene Artículos que se considera deberían adicionarse al Código de Trabajo, en el Título Quinto, incluyendo un nuevo Capítulo, ya que actualmente solo cuenta con un Capítulo Único sobre Higiene y Seguridad en el lugar de Trabajo.

El cual quedaría de la manera siguiente:

CAPÍTULO II SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Art. 205 BIS.- Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. Se entiende por sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, el conjunto de actividades adoptadas dentro de una organización en todos los procedimientos de su actividad, con el fin de disminuir o eliminar los riesgos derivados del trabajo.

Dicho sistema de gestión debe contar con una política en materia de seguridad y salud en el trabajo, organización, planificación y aplicación, evaluación y mejora continua.

Art. 205 TER.- Es responsabilidad del empleador formular por escrito, y ejecutar la política de seguridad y salud ocupacional de su organización, la cual debe considerar como mínimo los aspectos siguientes:

- a) La naturaleza de su actividad, y acorde a su tamaño;
- b) Ser redactada de forma clara y concisa;
- c) Ser de fácil acceso y fácil comprensión para todas las personas en el lugar de trabajo;
- d) Ser actualizada anualmente, para que sea eficaz; y

e) Estar a disposición de las partes externas interesadas.

Art. 205 QUATER.- Política de seguridad y salud ocupacional. La política en materia de seguridad y salud ocupacional debe basarse, como mínimo en los principios y objetivos de:

- a) Protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores;
- b) Prevención de toda clase de lesión, incidente, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo;
- c) Cumplimiento de requisitos legales de programas voluntarios, y otros que considere y suscriba la organización;
- d) Garantizar la participación activa de los trabajadores en el desarrollo de cada componente del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional;
- e) La mejora continua de la práctica del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Art. 205 QUIQUIES.- Es obligación del empleador, asegurar que los trabajadores son consultados, informados y capacitados constantemente en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Art. 205 SEXIES.- El empleador es el responsable general de la seguridad y salud de los trabajadores, sin embargo los directores, gerentes o encargados tienen la obligación de rendir cuentas, velando por el efectivo cumplimiento de las actividades propias del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Art. 205 SEPTIES.- Organización. En función del tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización, debe elaborarse y mantenerse actualizada documentación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que comprenda:

- a) la política y los objetivos de la organización en materia de seguridad y salud ocupacional;

- b) las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de seguridad y salud ocupacional para aplicar el sistema de gestión;
- c) los peligros y riesgos más importantes para la seguridad y salud ocupacional que conllevan las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y
- d) las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

Art. 205 OCTIES.- Planificación. La planificación debería apuntar a la creación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que contribuya:

- a) a cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales;
- b) a fortalecer los componentes del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, y
- c) a mejorar continuamente los resultados de seguridad y salud ocupacional.

Art. 205 NOVIES.- El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y las disposiciones pertinentes de la organización deben evaluarse mediante un examen inicial. En caso de que no exista ningún sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, o cuando la organización sea reciente, el examen inicial debe servir de base para el establecimiento de tal sistema.

Este examen inicial debería llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes.

Y debe como mínimo:

- a) identificar las prescripciones legales vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional, las directrices nacionales, las directrices específicas, los

programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;

b) identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que se relacionan con el lugar y la actividad de trabajo;

c) determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos, y

d) analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Art. 205 DECIES.- Todo sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, contará como mínimo con los siguientes elementos básicos:

a) Mecanismos de evaluación periódica del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.

b) Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.

c) Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.

d) Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.

e) Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre

los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.

- f) Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
- g) Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.
- h) Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.
- i) Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.
- j) Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 205 UNDECIES.- Evaluación. Periódicamente debe realizarse un procedimiento para supervisar, medir y recopilar los datos relativos a la seguridad y salud ocupacional.

La supervisión debe comprender los elementos necesarios para establecer lo siguiente:

- a) el cumplimiento de planes específicos, de los criterios de eficiencia establecidos y de los objetivos fijados;
- b) la inspección sistemática de los sistemas de trabajo, las instalaciones, la fábrica y el equipo;
- c) la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluida la organización del trabajo;
- d) la vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de una vigilancia médica o de un seguimiento médico apropiados de los trabajadores con miras a un diagnóstico precoz de señales o síntomas de daños para la salud con el fin de averiguar la eficacia de las medidas de prevención y control;
- e) el cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales aplicables, los convenios colectivos y otras obligaciones que suscriba la organización;
- f) identificar lesiones, enfermedades, dolencias relacionadas con el trabajo (incluida la vigilancia de las ausencias acumuladas por motivo de enfermedad) e incidentes; y
- g) deficiencias en las actividades de seguridad y salud y otros fallos en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Art. 205 DOUDECIES.- Los patronos o empleadores están obligados a destinar recursos financieros, físicos indispensables para el desarrollo y cumplimiento del diagnóstico y programa de salud ocupacional, participando activamente en él.

Art. 205 TERDECIES.- Deben establecerse y mantenerse disposiciones y procedimientos para asegurarse de que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban, consideren y atiendan.

Art. 205 QUATERDECIES.- Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de seguridad ocupacional que el resto de trabajadores de la empresa. No podrán establecerse diferencias en el trato por motivos de duración del contrato.

Art. 205 QUINDECIES.- El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

Art. 205 SEDECIES.- Constituyen infracciones de los empleadores las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud ocupacional y de sus reglamentos.

Art. 205 SEPTIESDECIES.- Las infracciones se sancionarán con una multa que oscilará entre cuatro a veintidós salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción.

Art. 205 OCTIESDECIES.- La Inspección de Trabajo y Previsión Social a través de su departamento respectivo determinará la cuantía de la multa que se imponga, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- a) El número de trabajadores afectados;
- b) La capacidad económica del empleador; y
- c) Las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador.

CONCLUSIONES

1. Se establece que, el efecto positivo resultante de la introducción de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, se debe a que, este, implica la regulación específica de la formulación de un plan de acción, con procedimientos claramente documentados, y mecanismos de control y evaluación estrictos. Facilitando sobremanera la observancia y cumplimiento de la legislación aplicable de la materia.
2. Existe legislación nacional relativa a la seguridad y salud ocupacional, contenida de manera breve y general en la *Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Código de Salud, y Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social*; y de manera más amplia y específica en el *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo*, sin embargo la misma tiene varios años de antigüedad, por lo que se considera que existe la necesidad de actualizar dicha legislación.
3. Se analiza que, las actividades y atribuciones desarrolladas por instituciones nacionales e internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, en cuanto a, información y estudio del tema de seguridad y salud ocupacional, es aceptable, ya que han elaborado suficiente material, por otra parte, en cuanto a, control y verificación de cumplimiento, no se realiza efectivamente dicha actividad.
4. Mediante la amplia descripción de las características, elementos, y requisitos que conforman el procedimiento para la implementación de un sistema de

gestión de seguridad y salud ocupacional, se establece la utilidad y beneficio de contar con estos aspectos para facilitar dicho procedimiento.

5. El compromiso de las organizaciones de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, constituye la principal garantía del respeto de este derecho, ya que actualmente no existen mecanismos eficientes y efectivos que los obliguen a la observancia del mismo.

RECOMENDACIONES

1. Que se reconozca la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, mediante la participación más activa de las instituciones nacionales involucradas en este tema, con acciones de información, sensibilización, y capacitación, que tengan alcance y cobertura nacional, no exclusiva de un área.
2. Que gobierno, empleadores y trabajadores tomen conciencia que la seguridad y salud ocupacional, no se refiere únicamente a prevención de accidentes laborales, sino que es extensivo e inclusivo de todos los aspectos que puedan alterar el bienestar físico, mental y social de un trabajador.
3. Actualizar la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional, observando para el efecto, las directrices, convenios y recomendaciones internacionales.
4. Que se estudie la posibilidad de incluir dentro de la legislación guatemalteca, un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, con indicaciones específicas de procedimiento, características, requisitos y medios de verificación.
5. Mejorar los sistemas de control y verificación de cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud ocupacional, a través del acatamiento del mandato legal por parte de las instituciones encargadas de dicha función. Y, de la inclusión en ley de sanciones más severas por dicho incumplimiento.

6. Todas la organizaciones, instituciones, y empresas, públicas o privadas, deben comprometerse con la seguridad y salud de sus trabajadores, reconociendo que el bienestar integral del trabajador, supone también mejora en los resultados de la actividad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional Constituyente –ANC-. *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Librería Jurídica, 2 012.
- Caja del Seguro Social de Panamá. *Reglamento general de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene del trabajo*. <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2082/OSH.pdf> (05 de abril de 2 013).
- Calera, Alfonso A. Et. Al. *La salud laboral en el sector docente*. España: Editorial Bomarso, 2 004.
- Clases de peligros que atentan a la seguridad y salud del trabajador*. <http://www.centrocastelmonte.com/reglamento-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html> (08 de abril de 2 013).
- Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta -COVERCO-. *Informe público monitoreo independiente proyecto piloto con Liz Claiborne, realizado en la ciudad de Guatemala*. Guatemala: COVERCO., 1 999.
- Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral. *Manual básico en salud, seguridad y medio ambiente de trabajo*. Uruguay: Universidad de la República de Uruguay, 2 011.
- Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia. *Seguridad ocupacional*. Bolivia: Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia, 2 004.
- Congreso de la República de Guatemala. *Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Decreto 295)*. Guatemala: Librería Jurídica, 2 004.
- . *Código de Salud (Decreto 90-97)*. Guatemala: Librería Jurídica, 2 007.
- . *Código de Trabajo (Decreto 1441)*. Guatemala: Librería Jurídica, 2 012.

- Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional –CONASSO-. *Encuesta nacional sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional*. Guatemala: CONASSO., 2 007.
- . *Perfil diagnostico nacional sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional*. Guatemala: CONASSO., 2 007.
- Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del trabajo*. Guatemala: Impresos D&M, 2 001.
- El día mundial de la seguridad y salud en el trabajo*. <http://www.ilo.org/spanish> (12 de marzo de 2 013).
- Flores Avendaño, Guillermo. *Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo*. Guatemala: Librería Jurídica, 2 010.
- Forasteri, Valentina. *Desafíos y propuestas en seguridad y salud en el trabajo, insumos para el foro de empleo*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2 005.
- Franco López, César Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2 010.
- Fundación Nacional para el Desarrollo –FUNDE-. *Compilación de instrumentos de seguridad y salud ocupacional, Centroamérica y República Dominicana*. San Salvador: FUNDE., 2 010.
- González, Oscar de Pedro y Miguel A. Gómez Fernández. *Ergonomía. El trabajo en oficinas*. España: Editorial UPC., 2 001.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación -ICONTEC-. *NTC OHSAS 18.001 sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional*. Colombia: ICONTEC., 2 007.
- . *NTC OHSAS 18.002 directrices para la implementación de la norma OHSAS 18.001*. Colombia: ICONTEC., 2 011.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-. *Reglamento sobre la Protección relativa a accidentes (Acuerdo 1002)*. Guatemala: Librería Jurídica, 2 012.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. *Reglamento sobre las oficinas o departamentos de salud ocupacional*. http://portal.ccss.sa.cr/portal/page/portal/Gerencia_Medica/DSS_Central_Sur/SaludOcupacional/ReglamentoDeptoSaludOcupacional.pdf (05 de abril de 2 013).

Normativa de seguridad y salud en el trabajo. <http://es.wikipedia.org> (05 de abril de 2 013).

Organización de las Naciones Unidas -ONU-. *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Ginebra, Suiza: Librería Jurídica, 2 012.

-----. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.* Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica: Librería Jurídica, 2 012.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-. *Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.* Suiza: OIT, 2 001.

-----. *Constitución de la organización internacional del trabajo y textos selectos.* Ginebra, Suiza: OIT., 2 010.

-----. *La salud y seguridad en el trabajo. Módulo introducción a la seguridad y la salud laborales.* http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ermain.htm (28 de febrero de 2 013).

-----. *La salud y la seguridad en el trabajo, la ergonomía.* http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/demi/pest/pestim.htm (28 de febrero de 2 013).

Organización Panamericana de la Salud -OPS-. *Constitución de la organización panamericana de la salud.* Buenos Aires, Argentina: OPS., 1 947.

-----. *Código sanitario panamericano.* La Habana, Cuba: OPS., 1 958.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos -OCDE-. *Líneas directrices para empresas multinacionales.* Suiza: OCDE., 2 011.

Órgano Legislativo de la República de El Salvador. *Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.* <http://Temp/ley-prevencion-riesgos-lugares-trabajo.pdf> (05 de abril de 2 013).

Parra, Manuel. *Conceptos básicos en salud laboral.* Chile: Organización Internacional del Trabajo, 2 003.

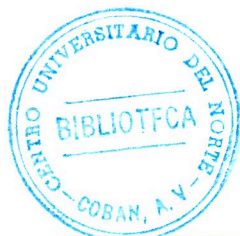
Salinas Garrido, Rafael. "Los sistemas de gestión de seguridad y salud laboral en el ámbito de la responsabilidad social corporativa". *Seguridad y medio ambiente.* España: 109, (Marzo 2008): 6-16.

Salud y seguridad laboral los derechos más vulnerados en Latinoamérica, <http://www.noticias.com.gt> (08 de abril de 2 013).

Sector Cementero Español. *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*. http://www.flacema.org/images/stories/Articulos_PRL/guia20%prl%20Capitulos%204%205_web.pdf (28 de febrero de 2 013).

Seguridad laboral y responsabilidad social corporativa; los sistemas de gestión en seguridad y salud laboral en el ámbito de la responsabilidad social corporativa. <http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/seguridad/000/html> (01 de marzo de 2 013).

Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001. <http://www.aenor.com> (05 de marzo de 2 013).



Vº Bº.

Adán García Veliz
Licenciado en Pedagogía e Investigación Educativa
Bibliotecario



ANEXOS

GLOSARIO

Auditoría: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener "evidencias de la auditoría" y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los "criterios de auditoría". Independiente no significa necesariamente externo a la organización. En muchos casos, particularmente en las organizaciones más pequeñas, la independencia se puede demostrar mediante la ausencia de responsabilidad por la actividad que se audita.

Desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional: Resultados medibles de la gestión de una organización en relación con sus riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional. La medición del desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional incluye la medición de la eficacia de los controles de la organización. En el contexto de sistemas de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, los resultados también se pueden medir con respecto a la política de Seguridad y Salud Ocupacional, objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional y otros requisitos de desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional de la organización.

Documento: Información y su medio de soporte. El medio de soporte puede ser papel, magnético, óptico o electrónico, una fotografía o muestras patrón, o una combinación de estos.

Enfermedad: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas.

Estandarización: Se conoce como estandarización al proceso mediante el cual se realiza una actividad de manera estándar o previamente establecida. Proviene del término estándar, aquel que refiere a un modo o método establecido, aceptado y normalmente seguido para realizar determinado tipo de actividades o funciones. Un estándar es un parámetro más o menos esperable para ciertas circunstancias o espacios y es aquello que debe ser seguido en caso de recurrir a algunos tipos de acción.

El término de estandarización tiene como connotación principal la idea de seguir entonces el proceso estándar a través del cual se tiene que actuar o proceder. Al mismo tiempo, esta idea supone la de cumplir con reglas que, si bien en ciertos casos pueden estar implícitas, en la mayoría de las oportunidades son reglas explícitas y de importante cumplimiento a fin de que se obtengan los resultados esperados y aprobados para la actividad en cuestión. Esto es especialmente así en el caso de procedimientos de estandarización que se utilizan para corroborar el apropiado funcionamiento de maquinarias, equipos o empresas de acuerdo a los parámetros y estándares establecidos.

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad), o víctima mortal. Un accidente es un incidente que da lugar a lesión, enfermedad o víctima mortal. Un incidente en el que no hay lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como “casi-accidente” (situación en la que casi ocurre un accidente). Una situación de emergencia es un tipo particular de incidente.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, para lograr mejoras en el desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional, de forma coherente con la política en Seguridad

y Salud Ocupacional de la organización. El proceso no necesariamente tiene lugar en todas las áreas de actividad simultáneamente.

No conformidad: Incumplimiento de un requisito. Una no conformidad puede ser una desviación de: Estándares, prácticas, procedimientos de trabajo y requisitos legales pertinentes, entre otros.

Objetivo de Seguridad y Salud Ocupacional: Propósito en Seguridad y Salud Ocupacional en términos del desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional, que una organización se fija.

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.

Parte interesada: Persona o grupo, dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño en seguridad y salud ocupacional de una organización.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

Política de Seguridad y Salud Ocupacional: Intenciones y dirección generales de una organización relacionados con su desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional, expresadas formalmente por la alta dirección. La política de Seguridad y Salud Ocupacional brinda una estructura para la acción y el establecimiento de los objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional.

Procedimiento: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso. Los procedimientos pueden estar documentados o no.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos, o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: significa responsabilidad final, y tiene que ver con la persona que debe rendir cuentas si algo no se hace, no funciona o no cumple su objetivo.

Riesgo aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en Seguridad y Salud Ocupacional.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es).

Seguridad y salud ocupacional: Condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo. Las organizaciones pueden estar sujetas a requisitos legales para la salud y la seguridad de las personas más allá de su lugar de trabajo inmediato, o quienes están expuestas a actividades en el lugar de trabajo.

Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional: Parte del sistema de gestión de una organización empleada para desarrollar e implementar su política de Seguridad y Salud Ocupacional y gestionar sus riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional. Un sistema de gestión es un conjunto de elementos interrelacionados usados para establecer la política y objetivos y para cumplir estos objetivos. Un sistema de gestión incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades (incluyendo, por ejemplo, valoración del riesgo y

establecimiento de objetivos), responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos.

Valoración del riesgo: Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surgen de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el (los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no.



CUNOR

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Universidad de San Carlos de Guatemala



14220

El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos, luego de conocer el dictamen de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

Al trabajo titulado:

"La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Legislación Laboral Guatemalteca"

Presentado por el (la) estudiante:

Claudia María Jesibél Briones

Autoriza el

IMPRIMASE

"Id y enseñad a todos"


Lic. Zoot ~~M.A. Fredy Giovanni Macz Choc~~
DIRECTOR



Cobán, Alta Verapaz noviembre del 2014