

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

¡ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CONVENIO 167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN, EN RELACIÓN A LA
EVOLUCIÓN NACIONAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD!
TESIS DE GRADO

BÁRBARA ANALUCÍA SÁNCHEZ TOBAR
CARNET 10517-09

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JUNIO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CONVENIO 167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN, EN RELACIÓN A LA
EVOLUCIÓN NACIONAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD"
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
BÁRBARA ANALUCÍA SÁNCHEZ TOBAR

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADA Y NOTARIA Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JUNIO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
SECRETARIO: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN
DIRECTOR DE CARRERA: LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RÍOS
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MARIA ISABEL SALAZAR URRUTIA

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RIOS

Guatemala, 23 de abril de 2015.

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Honorables Miembros del Consejo:

Me dirijo a ustedes con el objeto de hacer de su conocimiento que, de acuerdo con el nombramiento recaído en mi persona como asesor, del trabajo de tesis titulado "ANÁLISIS DE LAS REFORMAS AL REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DEL SECTOR DE LA CONTRUCCIÓN A LA LUZ DEL CONVENIO 167 DEL OIT" elaborado por la estudiante BÁRBARA ANALUCÍA SÁNCHEZ TOBAR.

Durante la asesoría, se sugirió bibliografía y fuentes electrónicas de reciente publicación, así como entrevistas con expertos en la materia, las cuales fueron atendidas por la estudiante. En tal virtud, considero que el contenido de la tesis referida se encuentra estructurado conforme a los requerimientos y regulaciones existentes en la Universidad Rafael Landívar.

Por lo expuesto, emito DICTAMEN A FAVOR del trabajo de tesis investigado y elaborado por BÁRBARA ANALUCÍA SÁNCHEZ TOBAR, a efecto de que continúe con los procedimientos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Habiendo cumplido con la designación encomendada por esta Facultad, me suscribo con muestras de mi consideración y respeto.

Atentamente,



LICDA., M.A. MARÍA ISABEL SALAZAR URRUTIA

CODIGO 18226

Licenciado Erick Mauricio Maldonado Ríos
Abogado y Notario
Colegiado 7831

**SEÑORES MIEMBROS DEL CONSEJO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: -----**

Se emite el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, relativo a la **conclusión del proceso de revisión de forma y de fondo** de la Tesis de Grado titulada **“Análisis Comparativo del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en la construcción, en relación a la evolución nacional sobre higiene y seguridad”**, desarrollada por la estudiante **BÁRBARA ANALUCÍA SÁNCHEZ TOBAR**, carné número 1051709, de la Universidad Rafael Landívar.

Sobre el particular, me permito manifestar que inicié el proceso de revisión de forma y fondo de la elaboración de la tesis de mérito desde el mes de abril de 2015 y se ha concluido el mismo, tras un análisis minucioso de cada uno de los puntos que componen la investigación.

Finalizada la revisión de forma y fondo de la tesis elaborada por el estudiante **SÁNCHEZ TOBAR** se concluye que la misma se ajusta a los parámetros establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar en su normativa interna, por lo que se emite el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, a uno de junio de dos mil quince.



Embajador

Erick Mauricio Maldonado Ríos

Abogado y Notario





Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 07582-2015

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante BÁRBARA ANALUCÍA SÁNCHEZ TOBAR, Carnet 10517-09 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07287-2015 de fecha 1 de junio de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CONVENIO 167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN, EN RELACIÓN A LA EVOLUCIÓN NACIONAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD"

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADA Y NOTARIA y el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 2 días del mes de junio del año 2015.


MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



DEDICATORIA

A DIOS: Quien día a día es mi principio, mi fin, mi luz y mi dador de vida, Gracias por que me permites cada día, abrir mis ojos y ver las maravillas que obras en mi vida y porque eres mi pastor y de tu mano, nada me falta, porque en los momentos duros, la fe en ti hace que las montañas se muevan y las tinieblas se transformen en verdes prados;

A MARÍA AUXILIADORA: Mi madre celestial, Gracias por cubrirme con tu manto protector, porque cada paso que doy es un salto de fe en ti; por tomarme de la mano y haberme elegido como hija tuya

A MI PAPITO (Lic. Haroldo Sánchez): Pa' gracias por enseñarme las aventuras de la vida, porque contigo aprendí que para ser una chica 4x4 solo se necesita afrontar las decisiones con la frente en alto y porque sin duda alguna has sido un ejemplo de honradez y me enseñaste que la mejor satisfacción en la vida se halla en hacer bien las cosas, por uno mismo, eres mi mejor ejemplo de lo que la ética significa en el trabajo. Gracias porque me diste el mejor regalo y la mejor herencia del mundo, MI EDUCACIÓN;

A MI MAMI (M.A. Anabella Tobar): Mami, tú fuiste quien fue mi primera palabra en la vida y desde siempre estás en mi corazón (ese es el secreto más grande del mundo llevo tu corazón, lo llevo en mi corazón *E.E Cimmungs*), en mi mente y te llevo conmigo siempre, después de todo tú fuiste mi primera maestra, Gracias porque tu ejemplo de madre y de mujer me impulsan cada día a luchar fervorosamente por cumplir mis metas, porque te veo y sé que cada paso que de lo haré de tu mano, tu eres mi ejemplo de mujer, mi #twiceasgood;

A MIS HERMANAS:

MI NANNY (Licda. Kathiany Sánchez): Gracias por ser ese incondicional apoyo, el lado estricto de la vida, por siempre demostrarme que para unas tantas cosas cuando yo voy ud ya viene de regreso, porque aunque no lo crea siempre me ha motivado a ser tan buena estudiante como lo es, le reconozco y siempre lo haré;

MI PEQUEÑA HERMANITA (Mi Dra. J..... Cahaslyn Sánchez): Gracias por la paciencia, la incondicionalidad, por ser mi pepito grillo, la voz de la conciencia que siempre me falta, porque fuiste ese pequeño angelito que fue depositado en nuestras vidas, que me enseñó que las más grandes batallas de la vida se logran vencer a fuerza de fe, amor y esperanza y como no un poco de polvo de hadas, solo me queda esperar de ti que *'le ponga candela al asunto chica'*

Estoy tan orgullosa de ser su hermana y vivir junto a ustedes nuestras metas, logros y momentos especiales, como este, las amo como al aire que respiro

A MI QUERIDO AMIGO, M.A. ENRIQUE SÁNCHEZ USERA: Gracias por ser aquel extraño de acento divertido que habla bajito y muy rápido que se convirtió en un maravilloso maestro, que se convirtió en un mentor, que se convirtió en un amigo muy especial, porque sé que siempre cuento contigo; Gracias por la terrible nota de mi primer parcial de sucesiones, porque fue eso lo que despertó en mí el interés de encontrarle lo bonito al área privada del derecho, gracias, por el conocimiento, los mega casos de sucesiones y los Mementos, pero, sobre todo por la experiencia, porque además del inmenso cariño que te tengo, te admiro y respeto porque eres un maravilloso ser humano. Gracias por tu rayo de luz que ha dejado una huella en mi vida... por esto y por lo demás que ya sabes: Gracias;

AL INSTITUTO DE LAS HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA (mi segundo hogar): Mi sello salesiano se lo debo a ustedes, mi ser buena cristiana y honrada ciudadana lo aprendí junto a ustedes, porque fue en la casa de la Virgen en donde conocí el maravilloso amor de su entrega para con la juventud, porque me enseñaron el principio que definió mi carrera profesional tener *"las manos en el mundo y las raíces en el corazón"* Gloria gloria al Instituto de las hijas de María Auxiliadora, la celeste inspiradora de Don Bosco el fundador...;

A SOR LUZ MARINA FONSECA LUGO: Un gracias se queda corto para lo que he de agradecerle, su inmenso cariño para mí y los míos; ocupa uno de los lugares más privilegiados en mi corazón y porque el tamaño de la distancia que

nos separa es el equivalente a lo que anhelo compartir con ud este logro, solo me queda decirle: ve ya no me hice periodista...

A SOR NYLDA O´CONNOR y SOR DOLORES EXPOSITO MARTÍ DEL RÍO: Sus enseñanzas en los últimos años hoy están dando sus frutos, de la mano de las enseñanzas de mis padres y de la escuela de la vida, ambas me dieron la mejor enseñanza: *“Tu eres quien construye tu vida y tu futuro”*, por cada experiencia vivida ¡GRACIAS!

A SOR ADA LUZ: Por ser esa amiga incondicional que con el paso de los años siempre está presente, por esa constante en mi vida que siempre tiene dulces y lindas palabras para mi día a día

A MIS AMIGOS:

Ysabel Polo, Paola Rosales y Jose Córdova, ¡Pulgares arriba y doble estrellita! Lo he logrado mis pequeños saltamontes, mucho nos tardamos en encontrarnos, pero sin duda su amistad ha sido fundamental en estos últimos pasos, porque las mejores experiencias de la universidad las viví junto a ustedes, los mejores recuerdos... con ustedes, porque nos unen carreras, trabajos, proyectos, cumpleaños, países y toda una vida y sueños por delante. Gracias por estar presentes y ser incondicionales... Los quiero mis queridos saltamontes.

Eleusis Zelada Rosal, sin duda alguna amiga mía, nuestra amistad poco a poco ha ido creciendo y más con la experiencia de privados, como bien dicen es en esta etapa donde se conocen a los verdaderos amigos y se construyen amistades de largo plazo y resistentes a todo; me alegra haber compartido este viaje contigo.

Yoli Mazat, Enrique Bucaro, Penny Bocache, Roxana Sandoval, Suzzette Gudiel, Juan Pablo Reynoso, Estuardo Marroquín, Carlita Pineda, Oscar Chile, Kevin Avendaño, Mario Rivera, Axel Barrios, Lourdes Guevara: Con cada uno de ustedes tengo una historia especial que atesorar, una amistad que cultivar, conocimientos que hacer solidarios y una profesión que compartir...

Mellissa Díaz, Liliam Hasbum, Gaby Celada, Any Coyoy, Vera Rodas, Dessire Fajardo, Lidia Hernández, Ana Lucía Paiz, Olinda Cifuentes, Trini Medinilla, Heidy Juarez, Evelyn García, Regina Garrido, Jackeline Gálvez, Salwa Masis, Mayrim Cardona, Esther García, Rita Hernández, Jennifer Aguirre, Alejandra Alvarado, Majo Andrade: La elección de nuestra mamita María, nos unió, las secciones del colegio nos hicieron amigas y los recuerdos los construimos juntas, Gracias por lo vivido con la promo 45 del IMA, ustedes son personas a quienes atesorar

A MIS CATEDRÁTICOS, LICENCIADOS Y LICENCIADAS:

Mario Iraheta, Oscar Rivas, Víctor Manolo Funes, Verónica Ponce, Luis Enrique Solares Larrave, Jorge Eduardo De León Duque, Mauro Chacón Lemus, Claudia López David, Erick Spiegel, Pablo Auyón, Ana Belén Puertas, José Urrutia, María Andrea Batres León, Fred Manuel Batlle Río, Octavio Herrera: Gracias eternas por las herramientas, las clases, la paciencia, el tiempo y la experiencia compartida a lo largo de los semestres de clase, porque lo aprendido con ustedes ha sido y seguirá siendo muy valioso para mi vida profesional.

UN ESPECIAL AGRADECIMIENTO A: Carmen María Gutiérrez de Colmenares, María Elisa de León Iglesias, Javier Antonio Villamar González, Enrique Fernando Sánchez Usera, Amada Victoria Guzmán Godínez, Juan Francisco Flores Juárez, Erick Mauricio Maldonado Ríos, y Enrique Möller Sánchez: Significativamente con ustedes aprendí, para la vida, que los fundamentos son la base del éxito, que la suerte no es más que el encuentro de la oportunidad con la preparación y que la satisfacción en nuestra profesión no se halla en ganar siempre, sino en hacer bien las cosas, porque después de todo el derecho más que una ciencia, es una pasión que busca la justicia como ideal y tiene como medio el recto obrar del profesional...Ustedes me dieron, en los momentos oportunos, palabras que dejaron un sello importante en mi formación, que me motivaron y motivan a seguir adelante, son el ejemplo del porque la justicia debe ser un quijote sin mancha. Después de todo, el mejor maestro es

aquel que logra dejar en sus alumnos, una huella que dura para la eternidad y eso fue lo que ustedes lograron con mis conocimientos;

A LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: Mi alma mater y mi meca del conocimiento, gracias por la maravillosa experiencia, por el viaje y las lecciones...

A MI FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES: Gracias por mantener la excelencia siempre y el estandarte de la calidad de lo que significa ser profesional del derecho.

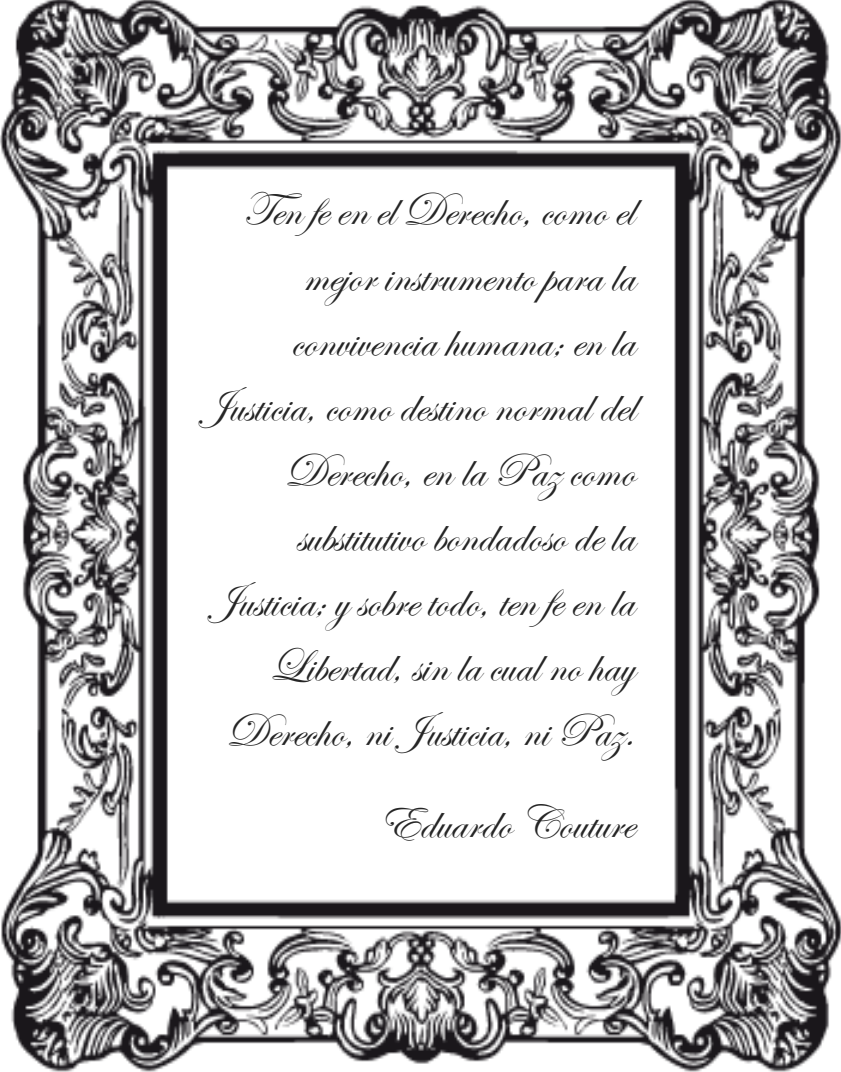
AL DECANO DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO: Dr. Gracias por el acompañamiento y por haber puesto a nuestra disposición un cuerpo tan selecto de docentes para que moldearan nuestros conocimientos, luego de 6 años, después de iniciar un 13 de enero de 2009 hoy puedo decir que gracias a su buen ejemplo, hoy transformo mis ideales en realidades y oportunidades para el futuro; le agradezco la confianza, las bromas y por la sonrisa (ahhh y por mis diplomas).

A LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Hace 19 años que dije que quería estar en tan magno tribunal y fue a través del tiempo, del estudio y de las pasantías que pude conocerla más a detenimiento, cada día me acerca más a la gran meta;

En especial a las secciones de Gaceta y Jurisprudencia, y de Familia y el Menor, gracias por los conocimientos adquiridos, el tiempo compartido, la vivencia y la experiencia de tan maravillosas personas

A la Licda. Beatriz García, porque a pesar de haber sido poco el tiempo compartido, Gracias por tomarse el tiempo oportuno para enseñarme tantas cosas nuevas sobre la Corte y por la confianza

A UD. APRECIABLE LECTOR: porque la principal motivación de esta tesis es que pueda tener acceso a una herramienta que le ayude a comprender de mejor forma, la normativa aplicable a su diario vivir e invitarle a que se sumerja en este maravilloso mundo jurídico y conozca sus derechos...



*Ten fe en el Derecho, como el
mejor instrumento para la
convivencia humana; en la
Justicia, como destino normal del
Derecho, en la Paz como
substitutivo bondadoso de la
Justicia; y sobre todo, ten fe en la
Libertad, sin la cual no hay
Derecho, ni Justicia, ni Paz.*

Eduardo Couture

RESPONSABILIDAD: LA AUTORA ES LA ÚNICA RESPONSABLE DEL
CONTENIDO DE LA PRESENTE TESIS.

LISTADO DE ABREVIATURAS

CC	Corte de Constitucionalidad
CGTG	Confederación de Trabajadores de Guatemala
Cod. C.	Código Civil, Decreto – Ley 106
Cod. Co.	Código de Comercio, Decreto 2-70
Cod. T	Código de Trabajo, Decreto 1441
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
CONASSO	Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional
Convenio 167 de la OIT	Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Salud y Seguridad en la Construcción
CUSG	Confederación de Unidad Sindical de Guatemala
FENASTEG	Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo de España.
NATLEX	Base de datos sobre legislación nacional del Trabajo, la seguridad social y los derechos humanos de la oficina internacional de trabajo de la OIT.
NORMLEX	Sistema de Normas Internacionales de Trabajo

OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RHS	Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1957
RIT	Reglamento Interno de Trabajo
RSSO	Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acuerdo gubernativo 229-2014
STINDE	Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación
UASP	Unidad de Acción Sindical y Popular
UNSI TRAGUA	Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala.

RESUMEN EJECUTIVO

Guatemala cuenta con un sistema en materia de higiene y seguridad que a lo largo de la historia no ha denotado una evolución que responda a las necesidades de los trabajadores y en menor término, no ha registrado una identificación con el sector de la Construcción; así mismo se advirtió que en el lapso de cincuenta y siete años después de la creación del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad no se había alcanzado el resguardo del sector laboral dentro del sector de la construcción, salvo la aprobación del convenio 167 de la OIT.

Las reformas efectuadas a una normativa son causa frecuente y directa para el análisis y la determinación de sus consecuencias, por ende la aplicabilidad en ciertos sectores productivos para el país y determinar si el nuevo instrumento cumple con responder a las necesidades del sector objetivo.

La presente investigación en efecto, realiza un análisis comparativo sobre la evolución del sistema de higiene y seguridad en Guatemala a través de las reformas efectuadas al Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad, que inician a surtir efectos a partir del mes de agosto de dos mil quince, dirigido en forma particular al sector de la construcción y el nivel de esta materia en relación a la situación internacional de otros Estados.

Se han utilizado como puntos de referencia el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad, el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el convenio 167 de la OIT y las leyes pertinentes de Ecuador, Colombia, México y España, para conocer los dos extremos fundamentales dentro de la investigación; para determinar si estas le dan o no cumplimiento al referido convenio.

Para arribar a las conclusiones de esta investigación, se realizó una comparación entre las normativas previamente mencionadas y el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, emitido el catorce de agosto de dos mil catorce a través del Acuerdo Gubernativo (229-2014).

ÍNDICE

<u>CONTENIDO</u>	<u>PÁGINA</u>
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO 1: GENERALIDADES SOBRE LA CONTRATACIÓN	
LABORAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	01
1.1. Construcción.....	01
1.2. Empresa.....	02
1.3. Empresa de construcción.....	03
1.4. Empleado de construcción.....	03
1.5. Higiene, seguridad y salud laboral.....	05
1.5.1. Higiene laboral.....	05
1.5.2. Seguridad laboral.....	06
1.5.3. Salud laboral.....	06
1.5.3.1 Seguridad social.....	07
1.5.3.2 Seguridad social en Guatemala.....	07
1.6. Reglamento de higiene y seguridad de trabajo.....	10
1.7. Contrato de obra.....	13
1.7.1. Contrato de obra determinada.....	15
1.7.2. Diferencia entre contrato de obra y contrato de obra Determinada.....	16
1.8. Teoría de mando.....	17
CAPÍTULO 2: HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, SUS	
CONSIDERACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES.....	20
2.1. Delimitación conceptual.....	20
2.1.1. Criterio Constitucional.....	21
2.2. Evolución histórica.....	22

2.3	Entidades rectoras.....	26
2.3.1.	Ministerio de trabajo y previsión social.....	26
2.3.2.	Instituto guatemalteco de seguridad social.....	29
2.3.3.	Consejo nacional de salud y seguridad ocupacional.....	31
2.4	Consideraciones nacionales e internacionales sobre higiene y seguridad.....	33

CAPÍTULO 3: PROCESO DE CREACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL CONVENIO 167 DE LA OIT SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN.....	38
3.1. Antecedentes y contexto de creación.....	38
3.2. Situación vigente en el Derecho Laboral guatemalteco en el año 1957.....	41
3.3. Situación vigente en el Derecho Laboral guatemalteco en el año 1988.....	42
3.4. Ratificación por Guatemala del Convenio 167 de la OIT.....	44
3.5. Situación actual del convenio 167 de la OIT en Guatemala	47

CAPÍTULO 4: EVOLUCIÓN Y APLICABILIDAD DEL CONVENIO 167 DE LA OIT.....	50
4.1. Manual de capacitación sobre la higiene y seguridad según el Convenio 167 de la OIT.....	50
4.1.1. Organización y gestión de la seguridad.....	52
4.1.2. Organización de la seguridad.....	53

4.1.3. Comisiones de seguridad.....	54
4.1.4. Representante de seguridad.....	55
4.1.5. Capacitación de la cadena de mando.....	56
4.1.6. Plan de obra.....	59
4.2. Desarrollo internacional de los reglamentos de higiene y seguridad	
Como requisito para las empresas de construcción.....	61
4.2.1. México.....	61
4.2.2. Colombia.....	65
4.2.3. Ecuador.....	66
4.2.4. España.....	68
4.3. Desarrollo en Guatemala del Reglamento de higiene y seguridad.....	72
CAPÍTULO 5: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE	
RESULTADOS.....	77
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS.....	91
ANEXO I.....	99
ANEXO II.....	125
ANEXO III.....	129

INTRODUCCIÓN

El presente análisis se basa en la investigación y profundización sobre los elementos aplicables del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo, al sector de la construcción que en Guatemala se encontraba vigente desde el año de 1957 y, no había sufrido cambios sustanciales, hasta que se realizaron las reformas al mismo, contenidas en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 de fecha 23 de julio del 2014; mismas que dentro del estudio en el apartado correspondiente se presentarán como en realidad una derogación y publicación de un nuevo instrumento.

Al materializar en esta investigación la tendencia del Código de Trabajo, decreto 1441, a la evolución del derecho laboral y sus normas, se observará que estas no responden generalmente a los intereses de desarrollo y tutelaridad de las partes de la relación laboral y de la realidad social; sino que a un interés tripartito que con posterioridad es socializado a todo el sector aplicable.

De dicha cuenta es que para la sustanciación de la esta investigación, se hace necesario indicar qué se planteó como objetivo general, establecer los alcances del Convenio 167 de la OIT sobre Seguridad y Salud en la Construcción en la legislación nacional sobre higiene y seguridad, conociendo sus avances en relación a legislaciones extranjeras; así como conocer los mecanismos instados por otros para la seguridad de los trabajadores del dicho sector.

Así mismo se plantearon objetivos específicos, que fueron desarrollados en cada uno de los capítulos de esta investigación, siendo estos: a) Conocer cuáles son las nociones básicas sobre higiene y seguridad en Guatemala; b) Identificar las consideraciones vertidas en estudios sobre higiene y seguridad, en donde se argumenta la relación de los reglamentos de higiene y seguridad en relación a los accidentes laborales; c) Examinar el proceso de aprobación del Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción, su contexto social y su consecuente aplicación en Guatemala; d) Contrastar la evolución y aplicación del Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción, relacionando

la situación actual de Guatemala con otros países; e) Interpretar la evolución nacional en materia de higiene y seguridad; determinando el nivel de desarrollo en torno a otras legislaciones.

Los campos que abarca la actividad laboral y comercial, son sumamente extensos. Al respecto la Organización Internacional del Trabajo, en común con los distintos Estados que forman parte de ella, han suscrito una cantidad considerable de convenios en los cuales se busca delimitar la actuación laboral en lo que se refiere a la seguridad e higiene.

Guatemala al ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo cuenta con una serie -setenta y tres Convenios- de instrumentos internacionales que se destinan especialmente para que el país que se adhiere, lo adapte dentro de su legislación nacional y pueda hacerlo realmente efectivo a sus habitantes y en consecuencia desarrollar los principios laborales; aunado al hecho que la Organización internacional del trabajo, ha suscrito más de veinte tratados que coadyuvan en la intrínseca relación que existe dentro de la rama laboral y la comercial; los cuales buscan delimitar la actuación laboral de los sujetos de derecho, en cuanto a la protección de las obligaciones entre trabajadores y patronos.

Es preciso mencionar que esta problemática surge en Guatemala a partir de la ratificación de los convenios números 119, 120, 122 y 167 de la referida Organización, ya que los mismos convenios claramente establecen las pautas para la modificación de la legislación nacional, elementos que no fueron cumplidos sino hasta el año 2014 con los cambios efectuados en el reglamento de higiene y seguridad, por lo que no es sino hasta la creación del Acuerdo Gubernativo 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, que en realidad se empieza a cumplir realmente con las obligaciones internacionales contraídas desde el año 1991, año de ratificación del Convenio Marco de la presente investigación.

Surge, por tanto como motivación del documento de investigación, el analizar los elementos comparativos existentes entre el Convenio 167 de la OIT sobre Salud y

Seguridad en la Construcción y los consecuentes provocados por la evolución nacional sobre higiene y seguridad.

Es precisamente dentro del desarrollo del apartado correspondiente que se analizarán las normativas de países como México, Colombia, Ecuador, y España, en donde se han creado instituciones y normativa tendiente a proteger la seguridad de los trabajadores dentro del sector de la construcción, normas que claramente se han delimitado al estudio de los accidentes laborales en el área de la construcción, demostrando que la mayoría de los mismos ocurren en este sector, porque no se han cumplido las normas que indica el reglamento de higiene y seguridad tanto en el interior como en toda la República de Guatemala.

En ese orden de ideas, Guatemala no ha implementado los controles pertinentes para poner en acción la normativa vigente, y los instrumentos internacionales de los que es parte, por lo que se hace necesario implementar mecanismos y herramientas que obliguen a la aplicación de reglamentos de higiene y seguridad en el sector de construcción antes de que se autorice el funcionamiento de dichas empresas.

El motivo de la comparación entre ambos Acuerdos Gubernativos siendo el primero de ellos el Acuerdo sin número de fecha 28 de diciembre de 1957 y el segundo el Acuerdo 229-2014, surge como consecuencia de la desatención a las condiciones de trabajo especialmente al sector de la construcción y de la omisión de pronunciamientos directos sobre la falta de la evolución doctrinaria y legislativa que el sector de derecho laboral ha tenido desde que se aceptó la inclusión y participación del rol sindical en los centros de trabajo.

Dentro de los elementos que son importantes mencionar, previo al inicio de la investigación, son precisamente las limitaciones que se encontraron para llevarla a cabo y el más importante ha sido la variante en cuanto al inicio de su vigencia, hubo reforma en enero de 2015, en donde se cambió la fecha de entrada en vigor, de febrero 2015 al 8 de agosto del mismo año; por otra parte se encuentra el hecho que el Ministerio de Trabajo no ha implementado un criterio unificado en

cuanto a la socialización de las reformas hechas tras 57 años de la última normativa sobre higiene y seguridad.

Positivamente se puede hacer ver este documento busca dar a conocer cuáles, a través de una comparación de figuras, serían las mejores herramientas jurídicas para dar respuesta a los requerimientos del Convenio 167 Sobre Seguridad y Justicia en la Construcción, de la Organización Internacional del Trabajo.

Con esta investigación se busca brindar como aporte a la academia, un análisis sobre los elementos que deben considerarse para lograr que las autoridades competentes elaboren un reglamento sobre higiene y seguridad eficaz que tenga aplicación a cada uno de los sectores laborales, en especial al de la construcción, ya que como se podrá apreciar tras el tiempo transcurrido de la publicación del primer reglamento y sus reformas en el año dos mil catorce, en realidad no se cumple con las obligaciones internacionales adquiridas como consecuencia de la ratificación de Convenio 167 de la OIT.

Es del agrado de la autora presentar esta investigación, para que el lector pueda comprender los aspectos más relevantes dentro de la higiene y seguridad laboral, dentro del sector de la construcción en Guatemala, al amparo del Convenio 167 de la OIT.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Previo a iniciar el desarrollo de la presente investigación, se debe de reconocer que en Guatemala no existe una conceptualización doctrinaria sobre los sujetos que imperan en una relación laboral en materia de construcción, siendo el sector de la construcción un sector irregular en sus formas de contratación.

Es necesario definir cuáles son los elementos conducentes a la relación laboral en el área de la construcción considerados por el convenio 167 de la OIT y que al mismo tiempo son necesarios para comprender los mecanismos internacionales que serán objeto central de este estudio, entendiéndose al efecto los siguientes:

1.1 Construcción:¹ por construcción se entiende la fabricación de una obra material, generalmente de gran tamaño, de acuerdo con una técnica de trabajo compleja y usando grandes cantidades de elementos,² que se vale de una técnica o arte de fabricar edificios e infraestructuras y también a las labores de rehabilitación y restauración.

En este orden de ideas, Manuel Ossorio indica que la construcción es el *“arte de construir, a través de la vivienda y de las obras públicas, las construcciones*

¹ NOTA ACLARATORIA: Es necesario denotar, que dentro de todo el ordenamiento jurídico nacional, ya sea en el ámbito estatal como el municipal, en materia propia de construcción únicamente se encuentra vigente el PLAN REGULADOR REGLAMENTO DE CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE GUATEMALA -RG1-, de la Municipalidad de Guatemala. Sin embargo este se limita exclusivamente a establecer las normas técnicas y de solicitud de licencias municipales de construcción para edificaciones públicas y privadas, tipos que son explicados dentro del articulado del mismo. Lamentablemente este cuerpo normativo no presenta una definición sobre la construcción o de las empresas que se dedican exclusivamente a objeto.

² Real Academia Española de la Lengua, **“Diccionario de la real academia de la lengua española”**, <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>, 22ava edición, Madrid, España 2001. Consulta realizada el 5 de junio de 2014.

penetran en lo jurídico por múltiples contratos, privilegios crediticios, limitaciones del dominio y responsabilidades”³.

1.2 Empresa: es una *“Organización de personal, capital y trabajo, con una finalidad lucrativa, ya sea de carácter privado, en que persigue la obtención de un lucro para los socios o los accionistas; o de carácter público, en que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general”*.⁴

Por su parte, Edmundo Vásquez Martínez explica que “empresa” como tal no cuenta con un significado unívoco, sin embargo para la legislación nacional se hace una relación directa con el derecho mercantil⁵, de dicha cuenta es que se entiende como: *“El conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes y servicios”*.⁶

Como se evidencia a lo largo del estudio de las figuras del derecho mercantil, se hace palpable que una empresa por sí, no constituye una persona jurídica, sino que se identifica como el vehículo que el comerciante utiliza para para lograr sus fines mercantiles y poder llegar a los clientes o consumidores, es decir, únicamente es el medio para comercializar.

Manuel Ossorio, a su vez propone como concepto de empresa el ser *“la organización de los elementos de la producción -naturaleza, capital y trabajo con miras a un fin determinado”*⁷.

³ Ossorio, Manuel; **“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”**; Editorial Heliasta; Buenos Aires, Argentina 2006. -Concepto de Construcción-

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo; **“Diccionario Jurídico Elemental”**; Decimo octava edición; Editorial Heliasta; Buenos Aires, Argentina 2006. -Concepto de empresa-

⁵ Vásquez Martínez, Edmundo; **“Instituciones de Derecho Mercantil”**; Segunda edición, Ediciones IUS; Guatemala 2009; pág. 211.

⁶ Congreso de la República de Guatemala, decreto 2-70 **“Código de Comercio”**, artículo 655, Guatemala 1970.

⁷ Ossorio, Manuel Op. Cit. -Concepto de empresa-

Según la oficina del emprendedor de base tecnológica de Madrid, España, se entiende como empresa un sistema que interacciona con su entorno materializando una idea, de forma planificada, dando satisfacción a unas demandas y deseos de clientes, a través de una actividad económica⁸.

1.3 Empresa de Construcción: En la legislación nacional no se define esta figura como se hace en otros ámbitos jurídicos, sin embargo, en el Cod.Co. se indica en el artículo 4, en el numeral 2) que la empresa y todos sus elementos son una cosa mercantil.⁹

De manera que se puede afirmar que una empresa de construcción es aquel ente mercantil que se dedica a la creación de una obra material, bajo una técnica de trabajo compleja que implica la fabricación, restauración o rehabilitación de edificios o infraestructuras, en la cual los elementos materiales así como la fuente de trabajo humana está encaminada y destinada a realizar edificios, casas, carreteras.

1.4. Empleado de construcción: se debe entender como empleado a tenor del artículo 3 del Código de Trabajo¹⁰ al trabajador como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

⁸ Oficina del emprendedor de base tecnológica; “Guía de autoevaluación de tu proyecto tecnológico” http://www.madrimasd.org/emprendedores/servicios_emprendedores/guia_autoevaluacion/etapa1/concepto.aspx Madrid, España 2014. Consulta realizada el 4 de junio de 2014.

⁹ Congreso de la República de Guatemala, decreto 2-70 “Código de Comercio”, artículo 4, Guatemala 1970.

¹⁰ Congreso de la República de Guatemala, decreto número 1441 “Código de Trabajo”, Guatemala 5 de mayo de 1961, artículo 3.

Continuando con la línea del concepto anterior, por construcción debe comprenderse como la fabricación de una obra material, generalmente de gran tamaño, de acuerdo con una técnica de trabajo compleja y usando grandes cantidades de elementos¹¹, que se vale de una técnica o arte de fabricar edificios e infraestructuras y también a las labores de rehabilitación y restauración.

De modo que un empleado de construcción será la persona individual que presta sus servicios materiales a un patrono bajo la instrucción subordinada en la realización de una obra material; en Guatemala se da el fenómeno por medio del cual, la mayoría de los trabajadores de la construcción son empleados irregulares, ya que se contrata a las personas de forma verbal para realizar un segmento de la obra.

Siguiendo la ilación conceptual que hasta el momento se ha desarrollado, es necesario plantear si es necesario para que se dé la relación laboral dentro de este sector, es necesario que la misma se otorgue entre comerciantes o, si puede darse entre particulares; en este orden de ideas, la legislación no hace algún tipo de reparo al respecto y no establece límites a este tipo de contratación laboral, por lo que, al no establecer algún tipo de requisito para cualquiera de las partes contratantes -extremo que se desarrollará en los subsiguientes capítulos-.

Podría, al efecto, argumentarse que se estaría en presencia de una relación civil con elementos de retribución laboral y con la tutelaridad de las normas generales de higiene y seguridad en el trabajo y de los convenios internacionales relativos al tema de la construcción.

¹¹ Op. Cit. Real Academia Española de la Lengua. Consulta realizada el 5 de junio de 2014.

Para desarrollar los conceptos subsiguientes, es necesario hacer una pequeña remembranza sobre el origen de la seguridad e higiene en el trabajo y como esta se ha desarrollado a efecto de poder especializarse por materias concretas, al efecto:

1.5. Higiene, seguridad y salud laboral: son conceptos que se escuchan frecuentemente en el entorno laboral y en los reglamentos de las instituciones de trabajo, como aspectos de vital importancia a los cuales en la realidad no se les presta la debida atención y constantemente eran obviados por la parte patronal; hasta que en *“las últimas décadas, diferentes instituciones empresariales y laborales, observan la implementación de normas de higiene, seguridad y salud laboral, como una inversión tendientes a mejorar la integridad física y social de los trabajadores”*¹² pero la higiene, la seguridad y la salud laboral, dentro de las definiciones del Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud se establece que en un comienzo se le denominaba como "seguridad e higiene en el trabajo" teniendo por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la organización internacional del trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo. ¹³

1.5.1. Higiene Laboral: *“Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental de los trabajadores, vigilar los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza, encargándose de prevenir los males laborales a partir del estudio del hombre y por otra parte de su ambiente laboral.”* ¹⁴ Resaltando que la razón del por qué debe de atenderse el aspecto de higiene dentro de las prioridades de todo entorno laboral, es debido a que tiene por objeto:

¹² Seguridad e higiene, todo sobre seguridad e higiene y seguridad industrial <http://www.seguridad-e-higiene.com.ar/> Fecha de consulta 03 de marzo de 2015.

¹³ Alonso Olea, Manuel; María Emilia Casas Baamonde **“DERECHO DEL TRABAJO”** Madrid, España; Editorial Thomson Civitas; Vigésima cuarta edición, 2006. Pág. 273 – 275.

¹⁴ Psicología y empresa, renovando empresas con talento humano. <http://psicologiayempresa.com/la-higiene-laboral.html> Fecha de consulta: 03 de marzo de 2015.

*“la salud y comodidad del trabajador, evitando que se enferme y se ausente provisionalmente o definitivamente del trabajo”.*¹⁵

1.5.2. Seguridad Laboral: *“Son las condiciones en que los empleados trabajan, existiendo una serie de requisitos que los empleadores deben cumplir a fin de ofrecer estabilidad, equilibrio y prevención a sus empleados a fin de que ningún accidente acontecido en el trabajo se convierta en hechos lamentables;”*¹⁶ así mismo también puede ser definida como *“el conjunto de conocimientos y técnicas (de tipo no médico) que tratan de eliminar o al menos reducir los riesgos de daños materiales y lesiones personales”.*¹⁷

Para algunos autores, seguridad e higiene laboral deben ser conceptos que se trabajan de manera conjunta, los cuales no existe el uno sin el otro, ya que lo definen como: *“La seguridad e higiene son un recurso con el que se debe contar dentro de una organización, y esta no debe entenderse simplemente como la ausencia de peligro, sino como un estado completo del bienestar físico, mental y social que permite el desarrollo del ser humano “todo el individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su trabajo”. Entonces, es una obligación para el técnico preocuparse por la salud integral de los trabajadores, así como su protección”.*¹⁸

1.5.3. Salud laboral: *“Es la acción por la cual se preocupa [los empleadores] de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en las actividades que se realizan como parte de él como en las consecuencias que tiene dichas actividades en los planos físico, mental y social del*

¹⁵ Op. Cit. Alonso Olea.

¹⁶ Definición de Seguridad laboral, disponible en <http://definicion.de/seguridad/> Fecha de consulta: 20 de febrero de 2015.

¹⁷ Ramos Isach, Joaquin. 2007. Seguridad en el trabajo: concepto y objetivos, ramas y técnicas específicas de acción: Técnicas de seguridad. <http://www.joaqu1n.es/pdfs/MIC001-ConceptoDefinicionDeSeguridad.pdf?phpMyAdmin=f654dc9c6575da29dea42ccd48726a5b> Fecha de consulta: 20 de febrero de 2015.

¹⁸ Meza Sánchez, Sergio; **“HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL”**, Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal, México 2010. Pág. 10

*trabajador, debiendo centrarse en la prevención, adoptando todas las medidas necesarias para que el trabajador no tenga daños dentro del trabajo”.*¹⁹

1.5.3.1 Seguridad Social: al efecto debe entenderse que *“aparece como una sistematización y racionalización de los seguros sociales existentes, pero también trae consigo cambios importantes, así como la introducción de nuevos conceptos que perfeccionan el sistema de protección y sus objetivos económicos y sociales”*²⁰

Guillermo Cabanellas, cita a la OIT al indicar que *“la presenta como la cobertura de los infortunios sociales de la población. En la Declaración de Santiago de Chile, de 1942, se proclama que “la seguridad social debe promover las medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo; o mantenerlo a un alto nivel, a incrementar la producción y las rentas nacionales y distribuirlas equitativamente y a mejorar la salud, alimentación, vestuario, vivienda y educación general y profesional de los trabajadores y de sus familias”.*²¹

1.5.3.2 Seguridad Social en Guatemala: Esta nace como consecuencia de los hechos históricos suscitados en 1944, *bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo, se gestionó la venida al país de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. OSCAR BARAHONA STREBER (costarricense) y el Actuario WALTER DITTEL (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala.*²²

¹⁹ Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud. <http://www.ispch.cl/salud-laboral-que-hacemos>. República de Chile. Fecha de consulta 03 de marzo de 2015.

²⁰ Blasco Lahoz, José Francisco et.al. María de los Ángeles Momparler Carrasco; **“Curso de Seguridad Social I, Parte General”**; Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, España 2007; pág. 23.

²¹ Cabanellas de la Torre, Guillermo Op. Cit. -Concepto de Seguridad Social-

²² Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, **“Historia del IGSS”**; disponible en: <http://www.igssgt.org/historia.php> consulta realizada el 16 de mayo de 2015, a las 05:30 horas.

[Dando como] resultado [la publicación de] en un libro titulado 'Bases de la Seguridad Social en Guatemala'. Al promulgarse la Constitución de la República [de 1945], el pueblo de Guatemala, encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: 'SE ESTABLECE EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO'. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor. El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, 'LA LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL'.²³

Haciendo referencia a la aplicación de los temas de higiene, seguridad y salud en el trabajo se encuentra que el ente rector de este tema es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social - IGSS- el cual encuentra su razón de existencia y función en el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual 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.*

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por este régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

*La **aplicación del Régimen de Seguridad Social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**²⁴, que es la entidad autónoma con Personalidad Jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos*

²³ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ibid.

²⁴ La negrilla es propia de la autora.

*o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada”.*²⁵

De manera que se puede observar que es el IGSS, por mandato constitucional y función de la previsión social, es el encargado de coadyuvar en el desarrollo, adaptación y aplicación de lo requerido por el Convenio 167 de la OIT en materia de la salud del trabajo, mediante el artículo 198 del Cod.T. se le ordena al patrono acatar las medidas que indique el IGSS para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a fin de velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

Aunado a la función que realiza el IGSS, se encuentra el Ministerio de Trabajo, el cual tiene como función: *“Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación ética y profesional y previsión social (...) a través de formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país”*²⁶ y Previsión Social, el cual es creado de la siguiente manera: el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.²⁷

²⁵ Asamblea Nacional Constituyente, **“Constitución Política de la República de Guatemala”**, Guatemala 1985. Artículo consultado: Artículo 100.

²⁶ Congreso de la República de Guatemala; Decreto número 2-89 **“Ley del organismo judicial”**. Artículo 40.

²⁷ Historia de la creación del ministerio de trabajo y previsión social, Ministerio de trabajo y previsión social.
http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php?option=com_content&view=section&id=8&Itemid=72
consulta realizada el 03 de julio de 2014, a las 21:30 horas.

Derivado de los temas que son analizados en esta investigación, es conveniente indicar que entre los términos de salud o higiene y seguridad laboral no son lo mismo que la seguridad social; al efecto:²⁸

Salud o Higiene y Seguridad Laboral	Seguridad Social
Es la sección del derecho laboral que se encarga de velar porque los centros de trabajo en conjunto con los trabajadores y los órganos del Estado armonicen normas generales de cuidado y prevención de accidentes laborales.	Es la sistematización del derecho que tienen las personas a que los Estados les brinden acceso a la Salud. Por medio de esta, el Estado armoniza y proporciona el Seguro Social.

1.6 Reglamento de higiene y seguridad de trabajo: Es el documento que todas las instituciones desarrollan por escrito y como documento empresarial, el reglamento de higiene y seguridad. Todas las partes involucradas en la jornada laboral deben respetar y participar activamente en el desarrollo, mantenimiento y modificaciones del reglamento de higiene y seguridad.²⁹

En el reglamento se completa con otros documentos, como los análisis de impacto ambiental, el plan de emergencia, plan de lucha contra incendios, evaluaciones de riesgo de trabajo y modificaciones generales. La concientización del personal en el cumplimiento de las normas, y la intervención constante de la institución en capacitaciones y mantenimiento colectivo es imprescindible para obtener una política exitosa, en relación al reglamento de higiene y seguridad.

²⁸ NOTA ACLARATORIA: La tabla de diferencias ha sido realizada por la presente autora.

²⁹ Reglamento 167 de la OIT.

En el reglamento de higiene y seguridad se establecen normas, reglamentaciones y responsabilidades de la empresa y los trabajadores. En el reglamento también se evalúan y establecen claramente los factores de riesgo que se encuentran en el contexto laboral. Entre los riesgos se establece claramente que acciones tomar y cómo responder a riesgos físicos, biológicos, ergonómicos, químicos, mecánicos, psicosociales, locativos, eléctricos, de tránsito, naturales, de incendio o de explosión.

En todos los casos los integrantes de cada una de las entidades laborales deben tener un adecuado conocimiento de las situaciones de peligro establecidas en el reglamento, como cumplirlas y a quien dirigirse en caso de siniestros o eventualidades que puedan ocurrir en la jornada laboral. Siempre que se produce un nuevo ingreso en el equipo de trabajo se debe realizar una capacitación personal para introducir al nuevo integrante en las políticas de seguridad de la institución.

La mayoría de estudios que se analizaron en el apartado de antecedentes en la presente investigación corresponden al sector de la construcción, sin embargo en el caso de Guatemala, se encuentra que en materia de higiene y seguridad laboral, no solo se cuenta con un único reglamento, sino, como en otros países sí se da el caso.

Guatemala cuenta además con reglamentos específicos en materia de higiene y seguridad que en su oportunidad y dentro de un contexto social y jurídico-constitucional, en el que se estipulan cuales son los principios de justicia social dentro del ámbito laboral³⁰ y precisamente surgen como consecuencia directa los siguientes Acuerdos Gubernativos:

³⁰ Asamblea Nacional Constituyente; “**Constitución Política de la República de Guatemala**”; Guatemala 1965; artículo 114.

- Acuerdo Gubernativo número 419 de 1964, regula la Seguridad e Higiene en las empresas de caña de azúcar. De forma específica establece las condiciones que los trabajadores de los ingenios azucareros, deben cumplir en cuanto a los cuidados para su propio cuidado, al realizar la siembra, cultivo, corte de la caña y la posterior rosa.³¹
- Acuerdo Gubernativo número 429 de 1965, regula lo relativo a la Seguridad e higiene en los cultivos de café. Este reglamento previene y protege a los trabajadores en el corte y cultivo del café; así como los cuidados para el trabajador y cuadrilleros, lo relativo a las viviendas y condiciones mínimas de habitabilidad para estos últimos; en la misma línea indica las medidas de protección personal para la fumigación. Incorpora un régimen de infracciones y sanciones, los cuales se encuentran adscritos al RGH de 1957.³²
- Acuerdos Gubernativos 424, 430 y 446 de 1966, estas tres normas regulan lo relativo a la Seguridad e higiene en el cultivo de algodón; indicando las normas de protección en las labores de preparación de la tierra, cultivo y fumigación, haciendo una conexión directa con el acuerdo gubernativo 247. Establece las condiciones mínimas para las bodegas, la prohibición de realizar mezclas en las bodegas que derramen insecticidas; así mismo indica la provisión de baños y vestidores, la distancia entre las viviendas de los trabajadores y la plantación; instaura su propio régimen sancionatorio y escala de multas.³³
- Acuerdo Gubernativo 428 de 1965, Reglamento sobre Higiene y seguridad en las empresas que se dedican al cultivo de citronela y té de limón. Este busca prevenir y proteger a los trabajadores de los riesgos para la vida,

³¹ Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional -CONASSO-, “**Perfil diagnóstico nacional sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional**”; disponible para iBooks en www.ilo.org/wcmsp5/public/---ed.../wscms_187681.pdf pág. 53.

³² Loc.Cit.

³³ Loc.Cit.

salud e integridad física; establece las medidas en el proceso de cultivo que incluye la preparación de la tierra, cultivo, instalaciones, fumigación, vivienda, operadores de maquinaria, transporte de trabajadores, botiquín de primeros auxilios; se vincula específicamente al régimen sancionatorio del RHS.³⁴

Estos reglamentos establecen cuales son los cuidados mínimos que deben proporcionar los patronos y los que deben practicar los trabajadores para la siembra, cultivo y cosecha de la caña de azúcar, del café, banano y algodón; tienen lugar como consecuencia directa del reglamento de higiene y seguridad publicado en el año de 1957.

Los reglamentos de higiene y seguridad en general y los mencionados en el párrafo anterior, mencionan que sin importar el nivel que ocupen los trabajadores dentro de la cadena de mando laboral, que se desarrolla en un apartado más adelante, deben ser capacitados constantemente para su seguridad, para saber cómo reaccionar ante una emergencia y para mantener una conducta preventiva que reduzcan los accidentes laborales, enfatizando que a la fecha aún no se cuenta con un reglamento de seguridad e higiene específico para el sector de la construcción, como si ocurre en el caso de los trabajadores de la caña de azúcar, cultivo de café, banano, algodón y té de limón.

1.7. Contrato de Obra: En la legislación guatemalteca existen dos ramas del derecho que regulan este tipo de contrato, por un lado se encuentra la legislación civil que abarca todo lo relativo al tipo contractual que se pueda dar con ocasión de la contratación de contratistas; por otra parte se encuentra la legislación laboral que regula todo lo relativo a la retribución por el servicio prestado bajo las condiciones que con posterioridad se explican, en beneficio del contratante, y es la que ocupa a la presente investigación.

³⁴ Loc.Cit.

Por una parte se encuentra el derecho civil que expone al contrato de obra, en el artículo 2,000³⁵, en el cual se define como el contrato por el que el contratista se compromete a ejecutar y entregar una obra que le encarga otra persona, mediante un precio que ésta se obliga a pagar.

Por su parte el artículo 2,007³⁶ indica que salvo pacto en contrario, el contratista que se encarga por un precio determinado de la construcción de un edificio u otra obra, en vista de un plano convenido con el propietario y con un plazo estipulado, no puede pedir aumento del precio aunque ocurran aumentos en los salarios o en el valor de los materiales; pero podrá hacerlo cuando se haya realizado algún cambio en el plano, que produzca aumento de obra, siempre que hubiese dado su autorización el propietario, observándose que dentro de la legislación civil ya se comprende lo relativo a la relación laboral subyacente del contrato de obra.

Así mismo, en el artículo 2009³⁷ del mismo cuerpo legal, prevé las consecuencias de la reclamación por parte de los trabajadores contra el contratista, de la siguiente manera: El contratista es responsable del trabajo ejecutado por las personas que ocupare en la obra con su trabajo o con su material, y éstas no tendrán acción contra el dueño de ella sino hasta la cantidad que éste adeude al contratista cuando se hace la reclamación.

Desde el punto de vista laboral, el código de trabajo³⁸ inicia contemplando el trabajo de obras (aplicable a la construcción) desde su artículo 18, en que claramente esboza que un contrato de trabajo es Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia

³⁵ Jefe de Estado, Peralta Azurdia, Enrique; *“Código Civil”*, Decreto – Ley 106, artículos consultados 2000, 2007 y 2009.

³⁶ Ibid. Artículo 2007.

³⁷ Ibid. Artículo 2009.

³⁸ Congreso de la República de Guatemala, *“Código de trabajo” decreto 1441*, Guatemala 1961; artículo consultado, 18°.

continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En ese orden de ideas es preciso indicar que un contrato de trabajo se sustenta en la obligación de prestar un servicio bajo una dependencia subordinada y continuada, de forma personal; a ello es necesario agregar lo que en la literal c) del artículo 25³⁹ del mencionado cuerpo legal se menciona al dividir por clases de cumplimiento y efectos del contrato laboral:

1.7.1. Contrato de obra determinada: “*El contrato individual de trabajo puede ser: (...) c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada*”.⁴⁰

De lo que se menciona en los párrafos antecesores se debe inferir que los elementos “laborales” del contrato de obra se clasifican de la siguiente manera:⁴¹

A.Sujetos:

- a. Contratante/Empleador: Es el dueño de la empresa ante la cual se prestará la relación laboral y quien entrega por razón de la misma relación herramientas de trabajo y de seguridad para el desempeño de su labor.
- b. Empleado: Es la persona que se compromete a desempeñar dentro de un horario establecido, que recibe una remuneración por la labor que realiza.

³⁹ Ibid. Artículo 25.

⁴⁰ Ibid. Artículo 18.

⁴¹ NOTA ACLARATORIA: La clasificación que se presenta ha sido realizada por la autora de esta investigación.

B.Objeto: Establecer las condiciones de la relación laboral entre empleado y empleador, así como definir cuál será la obra determinada para construir, así como las políticas de higiene y seguridad a adoptar.

C. Material:

- a. Dependencia subordinada
- b. Salario
- c. Herramientas de trabajo
- d. Herramientas de higiene y seguridad

1.7.2. Diferencia entre contrato de obra y contrato de obra determinada:⁴²

Contrato de Obra (derecho civil)	Contrato de Obra Determinada (derecho laboral)
El contratista actúa con independencia y no sujeto a la dirección inmediata del dueño.	Esencial de dependencia continuada del trabajador hacia el patrono y el hecho de que el trabajador actúa también bajo dirección del patrono.
Interesa el resultado.	Interesa los servicios del trabajador hacia el empleador.
El contratista es quien provee los instrumentos o herramientas y los materiales.	El patrono es quien provee los instrumentos o herramientas y los materiales.
El contratista es quien corre el riesgo de la obra.	El patrono es quien corre el riesgo de la obra.

⁴² NOTA ACLARATORIA: La comparación ha sido realizada por la presente autora.

El contratista es quien responde por los daños que la ejecución de la obra pueda causar a terceros.	El patrono responde ante terceros por los hechos de sus trabajadores.
---	---

En Guatemala no existen formalmente los contratos laborales de obra ya que “tanto el contrato de obra como el contrato de obra determinado se agota al hacer entrega de la cosa y pagarse el precio convenido y en ambos tipos de contratos es fundamental el resultado o la obra terminada (...) reflejándose en el punto en que no existe diferencia contratista/trabajador y propietario/empleador, ya que en todos los casos existe una relación de dependencia continua y de dirección inmediata y esclarecer quien aporta los materiales, pues el trabajador únicamente aporta su trabajo”.⁴³

1.8. Teoría de mando: El convenio 167 de la OIT, y el manual de normas técnicas del sector de la construcción de higiene y seguridad de la OIT, establecen fehacientemente que debe de existir un responsable que conozca, supervise, verifique y ejerza la coerción necesaria para el cumplimiento de la seguridad en obras de construcción, es por ello que esta teoría se define como la jerarquización de grados de responsabilidad de una empresa en cuanto a las relaciones de información, desde el trabajador de inferior grado hasta el superior de una organización y por supuesto el propietario de la obra. Esta teoría se encarga de establecer que debe responder cada persona dentro de la obra de construcción y ante quién, porque cargo, herramienta y responsabilidad a cargo.

La cadena de mando no sólo establece la rendición de cuentas, establece las líneas de una empresa de autoridad y poder de toma de decisiones. Una cadena

⁴³ Viteri Echeverría, Ernesto Ricardo. 2005. “Los contratos en el derecho civil guatemalteco” (parte especial), Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar, Segunda Edición, Editorial Serviprensa, Guatemala. Pág. 434.

de mando asegura que cada tarea, puesto de trabajo y departamento tiene una persona que asume la responsabilidad del desempeño.⁴⁴

En tal sentido, en Guatemala no se define esta figura dentro del campo laboral, sin embargo, en el único rango que se menciona y se acepta, es dentro del ámbito militar, se entiende para el efecto que una cadena de mando es aquella relación de dependencia subordinada que se extiende desde el mando superior al inmediatamente inferior⁴⁵; por lo que debe entenderse que en iguales términos funcionará en los estados de otros procesos.

Por otra parte se puede entender a la cadena de mando como un sistema de envío de información característico de organizaciones con estructuras jerárquicas fuertes, verticales y autoritarias, como las organizaciones político-partidarias y las militares, en donde las órdenes, recompensas y penalizaciones fluyen desde la cima de la pirámide organizacional a la base, de donde se espera que hacia la cima de la misma sólo fluyan las informaciones requeridas, de las actividades y tareas encomendadas.⁴⁶

La construcción como forma de servicios entregados a la población, ha hecho necesario que se formen vehículos jurídicos y mercantiles para facilitar la organización del desarrollo de la construcción atendiendo al entorno, social y económico, en el cual un empleador contrata a varias personas para que las mismas, bajo las ordenes y lineamientos de su empleador realicen las construcciones encomendadas, siendo este tipo de trabajo uno dentro de los

⁴⁴ Johnson, Sophie; *“Cadena de mando en la estructura organizacional”*, La voz de Houston, Houston, Texas, Estados Unidos de Norte América, abril 2014. <http://pyme.lavoztx.com/cadena-de-mando-en-la-estructura-organizacional-8824.html> Consulta realizada el 28 de junio de 2014 a las 10:30 horas.

⁴⁵ Ejército nacional de Colombia, “Glosario” <http://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=211740> consulta realizada el 5 de julio a las 9:00 horas

⁴⁶ Arnoletto, Eduardo Jorge; *“Glosario de conceptos políticos usuales”*, editorial EDUMED/DICES, Argentina 2007, Pág. 8.

trabajos peligrosos que se ejecutan en nuestro país por lo que ha sido necesario que los empleadores constituyan empresas de construcción para que las entidades encargadas de velar por la higiene, seguridad y salud de los diferentes trabajadores tengan la obligación de crear reglamentos que respondan y cumplan con los diferentes conceptos que se han desarrollado a lo largo del desarrollo del primer capítulo de esta investigación.

CAPÍTULO 2
HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, SUS CONSIDERACIONES
NACIONALES E INTERNACIONALES

2.1 Delimitación conceptual de higiene y seguridad laboral:

De conformidad con lo que se ha indicado en el capítulo anterior sobre lo relativo a la seguridad e higiene dentro del ámbito laboral, se debe inferir que en conjunto los términos se refieren al conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan; busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realicen.⁴⁷

Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

La seguridad de trabajo complementa tres áreas principales de actividad:

1. Prevención de accidentes;
2. Prevención de exposición a sustancias químicas, explosivas y/o inflamables;

⁴⁷ Izaguirre Navarro, Honnell Osberto; “**Compendio de Derecho del Trabajo de Guatemala**”; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala 2012. Páginas 141 a 147.

3. Prevención de incendios.⁴⁸

2.1.1 Criterio Constitucional: En cuanto al criterio sustentado por la Corte de Constitucionalidad, es preciso manifestar que únicamente se ha tenido un proceso judicial que ha instado la protección constitucional a través de la acción constitucional de Amparo, siendo este el expediente acumulado número 1321-2014 y 1342-2014, que llega a conocimiento del máximo tribunal por medio de una Apelación en Sentencia de Amparo; en donde el Órgano jurisdiccional adopta el criterio esgrimido por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que se sustenta en el análisis del artículo 197 del Cod.T.

“Al hacer el análisis respectivo de la presente acción constitucional, de los argumentos sustentados por el postulante, de los expedientes que sirven de antecedentes al amparo y de la legislación aplicable, no constata la existencia de las violaciones que se denuncian, encontrando que la actuación de la autoridad impugnada se enmarcó dentro de las facultades que por ley le son señaladas, ejerciendo de manera correcta la función jurisdiccional que, según lo establece el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, corresponde con exclusividad absoluta a los tribunales de justicia. Además, es pertinente agregar que contrario a lo manifestado por el postulante la Sala sí fundamentó su fallo, ya que expuso los motivos de hecho y de derecho que la llevaron a confirmar lo resuelto por el juez a quo, al considerar que si incurrió en la falta laboral denunciada, ya que no obstante los diversos apercibimientos que se le formularon al postulante no cumplió con todos los requerimientos que le formuló la Inspección General de Trabajo, principalmente en cuanto a tomar las medidas de higiene y seguridad en la Dirección de Investigaciones Criminalísticas, ya que según denuncia presentada, los trabajadores de esa dependencia, no obstante manejar substancias

⁴⁸ Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional -CONASSO-, Loc. Cit. Página 56.

químicas y tóxicas, no contaban con el equipo de protección necesario para realizar sus labores. Criterio que no es constitutivo de violación constitucional. Además, de conformidad con lo establecido en el artículo 197 del Código de Trabajo todo empleador está obligado a adoptar las medidas de precaución de sus servicios; tales medidas se entiende que deben ser adoptadas por el patrono de manera preventiva, y no iniciar gestiones cuando los trabajadores ya se encuentran prestando sus servicios. Aunado a lo anterior, del análisis de los antecedentes se determina que en el presente proceso de mérito se observaron todas las formalidades establecidas para la sustanciación del incidente de falta laboral, advirtiéndose que la postulante tuvo a su alcance todos los medios de defensa que el Código de Trabajo le confiere para hacer valer sus pretensiones, lo cual conlleva el respeto a los derechos de defensa y debido proceso que denuncia como transgredidos...”⁴⁹

2.2 Evolución Histórica:

Es necesario considerar el origen de la seguridad e higiene industrial (en el trabajo), tomando como eje transversal la creación de la Organización Internacional del Trabajo y su influencia dentro de la rama de aplicación -higiene y seguridad-.

“Los primeros datos acerca del bienestar laboral, los encontramos hacia 400 años A.C., cuando Hipócrates, conocido popularmente como el padre de la medicina, realizó las primeras anotaciones sobre enfermedades laborales de que se tenga noticia. 500 años después, el médico romano Plinio ‘El Viejo’, hizo referencia de los peligros inherentes en el manejo del zinc y del azufre, y desarrollo el primer EPP respiratoria, fabricado con vejigas de animales, que se colocaba sobre la boca para impedir la inhalación de polvos.

⁴⁹ Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 13 de enero de 2015 dentro de los expedientes acumulados 1321-2014 y 1342-2014.

En 1473, Ulrich Ellembog escribió su libro sobre las enfermedades relacionadas con el ambiente de trabajo y cómo prevenirlos, he hizo renacer el interés de esta área.

En 1556 se publicó un libro relacionado con los riesgos asociados con la minería. Su autor 'Georgious Agrícola', hace sugerencias para mejorar la ventilación en las minas y fabricar máscaras, que protejan efectivamente a los mineros; se discuten ampliamente los accidentes en las minas y sus causas; describe los defectos del 'pie de trinchera', el cual es una enfermedad debida a la exposición de los pies por largo tiempo a la humedad a las minas; también trata de silicosis, enfermedad producida en los pulmones y causada por la inhalación de polvos de silicio o cuarzo.

En el siglo XVII Bernardino Ramazzini inició la práctica de lo que actualmente se conoce como medicina del trabajo, al escribir de manera sistemática y ordenada las enfermedades relacionadas con los diferentes oficios que se desarrollaban en aquella época.

Más tarde, con el inicio de la revolución industrial en Europa, los procesos y ambientes de trabajo se transformaron radicalmente, la principal característica de este periodo fue el inicio del uso de máquinas con el objetivo de aumentar la velocidad de producción y mediante este método, incrementar también la productividad y las ganancias.

Desde luego estos cambios repercutieron en la salud y bienestar de los trabajadores, en la mayoría de los casos de manera negativa; los accidentes de trabajo incrementaron su incidencia y aparecieron enfermedades hasta entonces desconocidas, creadas por los nuevos agentes agresores utilizados durante los procesos de trabajos.

Poco a poco, la salud en los trabajadores y las medidas de precaución para la disminución de accidentes se fueron desarrollando aceptablemente en la mayoría

de los países industrializados, sin que esto quiera decir que se resolvieron todos los problemas al respecto.

Ante este panorama, adquieren mayor valor las acciones individuales, colectivas, institucionales, nacionales o internacionales que se efectúan con un afán real de colaborar en las mejoras de las condiciones de higiene y seguridad industrial.

Charles Trackrak escribió un libro sobre riesgos en diversas industrias, pero la más importante fue la que declaró 'cada patrón es responsable de la salud y seguridad de sus trabajadores'.

A fin siglo XVII y principios del XIX en Inglaterra, el gobierno comenzó a preocuparse por las condiciones laborales, esto a raíz de un incendio en Londonderry, Irlanda, en un barrio de talleres de confección de ropa y el cual costo más de 600 vidas, el parlamento ingles nombro una comisión investigadora, para evaluar la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Las malas condiciones que fueron encontradas, dieron como resultado que en 1833 se promulgara la 'Ley sobre las fábricas' esta era la primera vez que un gobierno mostraba un real interés por la salud y seguridad de los trabajadores.⁵⁰

En el interin, surge en el año de 1919 la Organización Internacional de Trabajo, dentro del Tratado de Versalles que le pone fin a la Primera Guerra Mundial, como consecuencia de la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente; lo que impulsó a la creación de la OIT

⁵⁰ Aguayo Velásquez, Ángel Santiago; **"Antecedentes Históricos de la Seguridad e Higiene Industrial"**; Guadalajara, México; disponible en: <http://www.limpiezaindustrial.org/antecedentesseguridadindustrial.aspx> consulta realizada el 19 de mayo de 2015 a las 02:30 horas

fueron las consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas.⁵¹

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.⁵²

En 1970 se publica en E.U.A. ‘La ley de seguridad e Higiene Ocupacional’, cuyo objetivo es asegurar en lo máximo posible que todo hombre y mujer trabaje en lugares seguros y saludables, lo cual permitirá preservar sus cuerpos. Esta ley es posiblemente el documento más importante que se ha emitido a favor de la seguridad y la higiene, ya que cubre con sus reglamentos, requerimientos con casi todas las ramas industriales, los cuales han sido tomados por muchos otros países.

En México fue hasta la década de los años treinta cuando surgieron las primeras dependencias gubernamentales encargadas de vigilar las condiciones de trabajo existentes en las industrias; La Secretaria de Salubridad y Asistencia, con su dirección de Higiene Industrial, El Departamento del Distrito Federal, con su Dirección de Trabajo, con su Oficina Medica del Trabajo.

El aspecto legislativo se inició en 1931 con la promulgación de la ‘Ley Federal del Trabajo’, en la cual se formularon las tablas de enfermedades profesionales y las valoraciones de las incapacidades y se dio el primer paso sólido para obtener mejores y más seguras condiciones de trabajo.

⁵¹ Organización Internacional del Trabajo, “**Orígenes e Historia**”; disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> Consulta realizada el 19 de mayo de 2015 a las 07:30 horas.

⁵² Organización Internacional del Trabajo, Ibid.

En 1978 se emitió el Reglamento General de Higiene y Seguridad en el trabajo en el cual se dan los lineamientos para proporcionar en áreas específicas un ambiente de trabajo seguro y sano".⁵³

2.3 Entidades Rectoras de la Higiene y Seguridad en Guatemala:

2.3.1 Ministerio de Trabajo: El antecedente del Ministerio de Trabajo y Previsión social nace a la vida jurídica el 27 de diciembre de 1944, a través de la emisión del Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo dieciséis establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores"

Para el año siguiente, el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.⁵⁴

Derivado de la importancia del Derecho de Trabajo, el mismo fue requiriendo de un ente administrativo propio, razón por la cual, con la

⁵³ Aguayo Velásquez, Ángel Santiago, Op. Cit.

⁵⁴ Loc. Cit.

promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.⁵⁵

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social."⁵⁶

Actualmente, el ministerio tiene la función de ser la Institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad⁵⁷; las funciones que este tiene a su cargo se encuentran⁵⁸ contempladas en el artículo 40 de la Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, de la siguiente manera:

“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

⁵⁵ Loc. Cit.

⁵⁶ Loc. Cit.

⁵⁷ Misión del ministerio de trabajo y previsión social, <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio.html> consulta realizada el 7 de julio de 2014 a las 18:30 horas.

⁵⁸ Obligaciones del ministerio, Ministerio de trabajo y previsión social, <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/134-obligaciones.html> consulta realizada el 7 de julio de 2014 a las 18:38 horas.

a) *Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.*

b) *Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, 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.”⁵⁹

De manera que se puede observar que este es el ministerio se encarga de toda la “parte” administrativa de las políticas laborales en materia de higiene y seguridad, propiamente a través de la Jefatura de Higiene y seguridad de dicho ministerio; así mismo da cumplimiento a las obligaciones internacionales que el Estado de Guatemala adquiere a través de los convenios en materia de trabajo.

2.3.2 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: Nace el 30 de octubre de 1946 a través del Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, como consecuencia de la revolución de 1944, durante el periodo presidencial de Licenciado Juan José Arévalo Bermejo; se fundamenta en un régimen de Seguridad Social, fundado en los principios⁶⁰ amplios y modernos; y su objetivo principal es brindar la protección mínima a toda la población del país.

En el artículo 28 del decreto mencionado en el párrafo anterior, indica cuales son los servicios que al mismo tiempo son beneficios que son de acceso para los afiliados:

a. *Accidentes de trabajo y enfermedad profesional;*

⁵⁹ Congreso de la República de Guatemala; Decreto 114-97 “**Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo**”; artículo 40.

⁶⁰ Según el IGSS son principios de la seguridad social: Universalidad, Progresividad, Solidaridad, Sostenibilidad, Obligatoriedad, Unidad, Asignación preferente de recursos, Inmediatez, Participación social, Concordancia, Realismo; Boletín No. 8 “**EL IGSSPECTOR**” fascículo sobre **Seguridad Social**, Tema 10: Principios de la Seguridad Social.

- b. *Maternidad*;
- c. *Enfermedades generales*;
- d. *Invalidez*;
- e. *Orfandad*;
- f. *Viudedad*;
- g. *Vejez*;
- h. *Muerte*;⁶¹

Siendo el programa atinente a la presente investigación el que agrupa enfermedad, maternidad y accidentes; el cual se sustenta en que el objeto primordial de la Seguridad Social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.⁶²

Haciendo la sección más importante, que compete en esta investigación, el espacio dedicado a los accidentes (como espacio regulador y de atención a la higiene y seguridad), fundamentándose en la Resolución de la Junta Directiva, Acuerdo número 1002 y en el artículo 7: “*Los beneficios en*

⁶¹ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 295 “**Ley orgánica del instituto guatemalteco de seguridad social**”, 30 de octubre de 1946; artículo consultado 28.

⁶² Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, “**Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes**”; <http://www.igssgt.org/ema.php>

*materia de prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo, se orientan en general, al 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 su solución. Dichas actividades se desarrollarán en forma coordinada con el sector público o sector privado, así como con la plena participación de la comunidad empresarial y laboral”.*⁶³

De manera que se puede observar que la parte de la que se ocupa de la sección médica y asistencial dentro del concepto de la seguridad social, de cual previamente se ha hecho mención.

2.3.3 Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional: Es un órgano de carácter permanente que determina las políticas públicas en materia de salud, higiene y seguridad a nivel nacional cuyo objetivo es desarrollar e impulsar una política estatal a nivel nacional sobre salud, higiene y seguridad ocupacional.⁶⁴

Fue creado el 20 de septiembre de 2000, por el Acuerdo Ministerial número 314 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social⁶⁵, con el objeto de coordinar, asesorar, diseñar propuestas e impulsar políticas nacionales,

⁶³ Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo Número 1002; **“REGLAMENTO SOBRE PROTECCIÓN RELATIVA A ACCIDENTES”**; 22 de noviembre de 1994; artículo consultado 7.

⁶⁴ Cámara de Industria de Guatemala, **“Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional -CONASSO-”** <http://www.industriagate.com/representacion/consejo-nacional-salud-seguridad-ocupacional-conasso>; consulta realizada el 26 de mayo de 2015 a las 22:30 horas.

⁶⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Ministerial 314, **“NORMATIVO DE CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL -CONASSO-”**; Guatemala, 20 de septiembre de 2000.

formular estrategias y promover acciones en seguridad y salud ocupacional que contribuyan a crear condiciones para que la clase trabajadora tenga un nivel de vida con dignidad, equidad, solidaridad y justicia social y su naturaleza jurídica es ser un ente tripartito en el que convergen sindicatos, patronos y gobierno (Ministerio de Trabajo y Previsión Social).⁶⁶

De acuerdo con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, se califica a este Consejo como el Ente Rector del sistema de Salud y Seguridad Ocupacional del país con el compromiso de actuar con eficacia, eficiencia y productividad con acciones que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo.

Analizando el contenido del Acuerdo Ministerial previamente mencionado, se observa en el considerando segundo *“que el Estado de Guatemala ha ratificado varios Convenios Internacionales en materia de higiene y seguridad en el trabajo, siendo pertinente tomar las medidas tendientes a que dichas garantías sean una realidad en beneficio de la clase trabajadora del país”*.⁶⁷

Al efecto y como producto inmediato de su creación el veinte de septiembre de dos mil dos, el Consejo al que se hace mención, desarrollo dentro de su foro permanente, el Plan Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de Guatemala, se presentó para cumplirse en un plazo de tres años plazo y que puede servir como guía y referencia para las instituciones en el país; al

⁶⁶ Organización Iberoamericana de seguridad social; **“VALORACIÓN CUALITATIVA RESPECTO A LA ESTRATEGIA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD Y SALUD”**; http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/valoracion_CONASSO.pdf; consulta realizada el 20 de mayo de 2015 a las 07:45 horas.

⁶⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Op. Cit. Considerando II.

mismo tiempo propicia un foro de debate, permanente de reunión de las actividades futuras en aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por lo que se puede apreciar que desde hace unos años atrás, se ha estudiado el problema de porque no se ha dado una correcta evolución en cuanto a la higiene y seguridad en Guatemala, sin embargo, no es sino hasta doce años después cuando este foro del CONASSO sirve como espacio para la discusión de un nuevo reglamento que regule parte del desarrollo en esta materia.

2.4 Consideraciones Nacionales e Internacionales sobre Higiene y Seguridad:

Los distintos estudios y análisis que se han hecho respecto de los constantes riesgos laborales que sufren los trabajadores de las empresas de construcción a nivel internacional se centran en la calidad de herramientas y cuidados que los dueños de las empresas constructoras deben adoptar para proteger a sus empleados, procurando que la obra y el término en buenas condiciones de la infraestructura, no ocasionen accidentes, y permitiendo la existencia de reglamentos que busquen el cumplimiento de la higiene, seguridad y salud laboral.

Al efecto, en Guatemala se cuentan con dos importantes instrumentos que aplican para todo el territorio nacional⁶⁸, al respecto, buscan establecer las normas y las directrices para disminuir la frecuencia de los accidentes laborales de este sector; a nivel internacional se cuenta con el Convenio 167 de la OIT Sobre Seguridad y Salud en la Construcción y en la esfera nacional se cuenta hasta el 7 de agosto

⁶⁸ NOTA ACLARATORIA: Se hace referencia a la aplicación dentro del territorio nacional ya que en la circunscripción municipal se cuenta con el Plan Regulador Reglamento de Construcción de la Ciudad de Guatemala, sin embargo este no forma parte de la presente investigación por no contener normativa relativa a la higiene y seguridad y por ser propiamente de aplicación municipal.

de 2015 con el RGH y a partir del 8 de agosto de 2015 iniciará su vigencia el RSSO.

El Convenio 167 de la OIT, Nace a raíz de un interés de la Organización Internacional del Trabajo, para crear un compromiso entre los Estados partes, de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores del sector de la construcción para poder desarrollar ambientes de trabajo más sanos y seguros, así como de la necesidad porque los países adopten medidas tendientes a proteger la vida, la salud y la integridad física de éstos, lo cual conlleva un beneficio para todos.

En el artículo primero de este convenio internacional establece que los grupos hacia los cuales está dirigido, los cuales son: los Estados partes, a través de todos los lugares de trabajo y en todo el territorio nacional, los empleadores, quienes son los responsables de cumplir con las normativas legales y velar porque sus empresas cumplan con la higiene, seguridad y salud laboral, y por último los trabajadores, quienes deben ser capacitados y orientados sobre las medidas y precauciones que deben de tener al realizar las labores de construcción.

A raíz de la creación del Convenio 167 de la OIT y de su ratificación en muchos países se han elaborado políticas sociales, instituciones y normativas específicas para cumplir con los requerimientos de dicho convenio, de dicha cuenta es que estudios y diversas publicaciones han abarcado el presente tema, desde la perspectiva de la multiplicidad de actividades que ponen en riesgo la salubridad de los trabajadores que el convenio en cuestión ampara.

Los accidentes laborales sin duda alguna son una de las mayores causas de muertes dentro del sector de la construcción, según los ingenieros Marta Graciela Río y Oscar Alberto Rodríguez de Argentina argumentan que por la variedad de actividades que se presentan en las construcciones, “(...) los trabajadores están expuestos a diversos riesgos. Muchos de los accidentes que se producen dejan como consecuencia lesiones graves o incapacitantes, llegando en ocasiones a provocar y hasta la muerte a los trabajadores.”⁶⁹

Mencionan a su vez lo “importante que es conocer los riesgos para evitar sus consecuencias, colaborando para: eliminarlos, controlarlos (...), para que se den estas pautas es primordial la capacitación del trabajador de la industria de la construcción, debiendo partir de un plan [para ello] el empleador debe capacitar a sus trabajadores en materia de Higiene y Seguridad como así también en la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que cada uno de ellos desempeña. La capacitación del personal se efectuará por medios de clases, cursos y otras acciones eficaces y se complementará con material didáctico gráfico y escrito, medios visuales, avisos y letreros informativos.

Se debe capacitar a todos los niveles de personal en la obra. Esta capacitación debe ser programada y desarrollada con intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina de Trabajo. [Estableciéndose] Los niveles a capacitar son:

- A) Nivel Superior: dirección, gerencia y jefatura
- B) Nivel intermedio: supervisores, encargados y capataces
- C) Nivel operativo: trabajadores de producción y administrativos”

⁶⁹ Diario La Gaceta de Tucumán, “**Prevención de riesgos en la industria de la construcción**” Inga. Marta Graciela Ríos e Ing. Oscar Alberto Rodríguez <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/912-prevencion-de-riesgos-en-la-industria-de-la-construccion.html> Argentina 2008. Consulta realizada el 2 de junio de 2014.

Con el anterior estudio presentado por los Ingenieros Río y Rodríguez, se advierte que en Argentina se imprime el carácter de la necesidad para brindar el conocimiento y así poder evitar los accidentes laborales ya que estos ocurren por el desconocimiento que los mismos empleados tienen en cuanto a las consecuencias del mal uso de las herramientas y materiales así como las maquinarias que se emplean en la construcción o el no uso de las herramientas de protección dentro del trabajo de la construcción.

Otro elemento novedoso que presentan a nivel latinoamericano son los niveles de capacitación para los trabajadores de construcción, los supervisores y encargados, así como los personeros administrativos delimitando así lo que se conoce como la cadena de mando en las empresas.

De manera que se observa que es necesario capacitar a toda la cadena de mando de trabajo de las empresas de construcción, para minimizar el riesgo de encontrarse en las ocasiones de accidentes laborales y de esa manera fortalecer las medidas de higiene, seguridad y salud laboral.

De dicha cuenta es que en múltiples país se han realizado estudios para determinar cuál es la importancia, de conocer el impacto de establecer parámetros sobre la seguridad y salud para los empleados de obras de construcción, tal como se presentó en la publicación **La ergonomía en la construcción de la salud de los trabajadores en Colombia** de Jairo Ernesto Luna-García⁷⁰ de fecha cuatro de diciembre de dos mil trece en la revista de la

⁷⁰ Luna-García, Jairo Ernesto; *“La ergonomía en la construcción de la salud de los trabajadores en Colombia”*, Revista Ciencias de la Salud volumen 12, año 2014 Universidad de Rosario <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/3146/2489> Colombia 2014; consulta realizada el 12 de junio de 2014 a las 20:15 horas.

Universidad de Rosario de Colombia, en el que argumenta: “(...) *el paradigma dominante de la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industrial, la relación salud-trabajo se aborda desde la perspectiva causa-efecto entre la exposición a los denominados factores de riesgo en el trabajo y los daños a la salud, (...) de los trabajadores a partir de la integralidad y complejidad de la relación salud-trabajo (...) no se refiere únicamente a la cuantificación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, sino que incursiona en el estudio de las condiciones de vida y trabajo (...)*

[En tal sentido] la garantía al derecho a la salud, [es] tangible en las continuas denuncias (...) del replanteamiento del enfoque de la seguridad social; por lo que en Colombia derivado del contexto social que se presenta, los trabajadores buscan que mediante leyes determinadas se enfatizen aspectos tradicionales de seguridad e higiene industrial.

De lo expuesto por Luna García, se debe destacar que dentro del trabajo ha de considerarse el derecho a la salud como un componente esencial de la relación laboral como una parte fundamental de la tutelaridad del trabajo y para el efecto en Colombia se buscan leyes que tornen de fácil entendimiento a las costumbre del trabajo de la construcción, por ello se debe tomar en cuenta la relación causa y efecto de la equidad de condiciones de salud en el trabajo.

En total concordancia aplica dicho análisis a la relación laboral del campo de las construcciones, porque según los estudios subsiguientes y anteriores este sector es el más propenso a los accidentes laborales y a provocar invalidez o la muerte a los trabajadores de este campo.

Cabe destacar de hecho que el conocimiento que todos los participantes tienen dentro del sector de la construcción son sumamente importantes tal y como fue destacado por la revista cubana de salud y trabajo en la publicación 4 del volumen 13 del año 2003 en la que la Dra. Cristina Robaina Aguirre y otros argumentan: “[se analizó que en Cuba] en los últimos 15 años, posterior al año 1987 en que tuvo lugar un aumento notable de la incidencia y la mortalidad en los accidentes del trabajo en nuestro país, ha existido una franca disminución de los indicadores básicos de estos eventos, sobre todo en los últimos años de la década de los noventa, donde disminuyeron notablemente debido a las condiciones especiales que existieron en el país (...) El accidente no es fruto del azar o la casualidad; siempre existe una o varias causas del accidentes. Si se encuentran y determinan estas causas, el accidente no se repite. La determinación de la causas de los accidentes o de la cadena de causa, tiene como objeto conocer ésta como fenómeno o proceso, a fin de evitar su posible repetición, [dividiendo] las causas de los accidentes en factores humanos, factores técnicos y factores organizativos”.⁷¹

Curiosamente, en muchos países los estudios que se realizan a la luz de la higiene y seguridad en el área de la construcción se enfocan en la ponderación estadística al respecto de la frecuencia y el aumento o descenso de la concurrencia de los accidentes laborales.

En el anterior estudio, la Dra. Aguirre explica que en Cuba en un plazo de quince años, aumentó la incidencia de los accidentes laborales y hace la consideración que los accidentes laborales en sí, no constituyen un fruto del azar sino que tienen una causa determinada que los originan, a consideración, estos se sustentan en la falta de la observancia de los cuidados por parte de los

⁷¹ Robaina Aguirre, Cristina y otros; **“Cuestionario de percepción de accidentes de trabajo”**, Revista cubana de salud y trabajo, http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol4_1-2_03/rst04103 La Habana Cuba 2003; consulta realizada el 4 de junio de 2014 a las 21:30 horas.

trabajadores o porque los encargados y patronos no entregan las herramientas para el efecto, la Doctora continúa explicando que existe una cadena de causas como factores técnicos y organizativos que le dan lugar a estos sucesos.

De forma conjunta a la protección legal, que supone la aprobación de diversos instrumentos para la protección de los trabajadores del sector de la construcción, se encuentran las normas técnicas que complementan los constantes esfuerzos para la reducción de los accidentes laborales por ello los ingenieros María Carmen Rubio, Antonio Méndez.⁷²

Mientras otros de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en la publicación **Gestión de prevención de riesgos laborales en las obras de ingeniería civil**, argumentan que *“Los índices de accidentes laborales en la construcción son muy altos y ocasionan importantes costes económicos y sociales. La integración de la prevención en los procedimientos de construcción puede contribuir a reducir los accidentes de trabajo en las obras y [a] mejorar las condiciones de trabajo de las mismas (...)*

Son muchos los países que carecen de información de datos sobre los accidentes de trabajo, lo que hace difícil cuantificarlos a nivel mundial. No obstante se estima que en el mundo mueren cada año 350.000 personas por accidentes de trabajo, de los cuales, 60.000 ocurren en obras de construcción, es decir, cada 10 minutos muere un trabajador de la construcción en el mundo. Los accidentes de trabajo, además del importante coste social que supone la pérdida de una vida humana como consecuencia de su actividad laboral, constituyen un

⁷² Rubio, María Carmen y otros; **“Gestión de prevención de riesgos laborales en las obras de ingeniería civil”** *Revista Ingeniería de Construcción*: <http://www.ricuc.cl/index.php/ric/article/view/RUBIO> noviembre 2004, consulta realizada 4 de junio de 2014.

coste económico que finalmente repercute en la obra". Cuestión que constituye un importante precedente para determinar las consecuencias de no requerir obligatoriamente el que en las empresas de construcción se cuente con normas imperativas de seguridad para sus empleados.

Debido a la frecuencia accidental dentro del sector de la construcción, interesante resulta el análisis que se genera en *Gestión de la prevención de riesgos laborales en las obras de ingeniería civil* ya que no solamente abarca lo relacionado con la salud sino que en cierto punto se dirige al coste económico que implica el soporte de los accidentes que sufren los trabajadores, porque no solo repercuten en lo social y en las lesiones que sufre el trabajador sino que implica un recargo económico en la obra que se realiza, así como en la paralización del ritmo de la construcción u obra que se esté realizando por lo que no solo atenta contra la vida sino también contra los plazos de tiempo que se tiene para terminar y entregar las construcciones, siendo pérdidas económicas para los empresarios, transformándose en falta de empleos.

Al mismo tiempo presenta una alarmante estadística a nivel mundial en la que indica que se estima que al año mueren trescientas cincuenta mil personas por accidentes laborales promediando que en un lapso de cada diez minutos muere un trabajador del sector de la construcción. Ejemplificando claramente que la construcción se cataloga como uno de los trabajos a realizarse de manera peligrosa, lo que hace que los reglamentos contengan prevenciones para asegurar la vida y salud de los trabajadores.

En ese orden de ideas Teresa Gómez Carroza de la Universidad de Extremadura presenta que en la provincia de Extremadura, España el 33.20% de los accidentes laborales pertenecen al sector de la construcción, "(...)accidente

*laboral es cualquier acontecimiento inesperado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y que puede traer o no consecuencias, tales como, lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, así como toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias. A pesar de que un accidente sea un hecho inesperado no debemos confundirlo con que sea imprevisible.*⁷³

La previsibilidad de un suceso permite la prevención del mismo, eliminándolo o minimizando su probabilidad de ocurrencia mediante el control de sus factores causales. Hoy después de varios años de cultura preventiva, no debemos pensar en los accidentes como sucesos debidos a la fatalidad y al azar; o como precio que debemos pagar por el hecho de trabajar, sino como eventos previsibles que pueden y deben ser evitados mediante acciones preventivas eficaces”.

España no ha ratificado a la fecha el convenio 167 de la OIT, sin embargo a nivel de provincias y a nivel estatal es uno de los países que cuenta con una mayor preocupación sobre la prevención, protección y sanciones sobre los accidentes laborales en el sector de la construcción; en el estudio presentado por Gómez Carroza, es posible percatarse de la reiteración de la importancia de la “previsibilidad” de los riesgos laborales a través de la capacitación.

Muestra de este país es que se revela y demuestra que no se debe de ser parte de consideraciones internacionales para tomar conciencia del valor que es el

⁷³ Gómez Carroza, Teresa; **“Actitudes de los trabajadores de la construcción de Extremadura hacia la prevención de los riesgos laborales”** Universidad de Extremadura, http://infad.eu/RevistaINFAD/2008/n1/volumen1/INFAD_010120_279-286.pdf Bajadoz, España 2008. Consulta realizada el 12 de junio de 2014 a las 22:30 horas.

proteger la vida, integridad y bienestar de la vida de los trabajadores de la construcción.

Por su parte también argumenta que tras la implantación de la cultura preventiva los accidentes laborales, dejaron de ser productos del azar o de la fatalidad, sino que son resultado de la inobservancia de las acciones preventivas.

Por lo que se puede observar que a nivel internacional se ha considerado con mayor eficiencia los estudios sobre a higiene y seguridad en el sector de la construcción con plena concordancia a lo que requiere el Convenio 167 de la OIT sobre Seguridad y Salud en la Construcción, mismo que será abarcado en apartado oportuno a este en capítulos subsiguientes.

En el caso nacional como se hacía referencia con anterioridad en este mismo capítulo se cuenta con dos reglamentos de higiene y seguridad, la peculiaridad de estos es que son de aplicación general para todos los tipos de trabajo en los que haya riesgo de suscitarse un accidente profesional, al respecto:

Dentro de los estudios realizados en Guatemala, Oscar Yovany Ayala Guerra en su tesis de grado ***“inaplicabilidad de las disposiciones del convenio 167, de la organización internacional del trabajo, sobre seguridad y salud en la construcción, en el ámbito laboral guatemalteco”***⁷⁴ establece que en efecto, El contenido de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala constituyen derechos sociales mínimos de la legislación laboral, reconocidos así por la ley y por consiguiente los derechos que estos preceptúan poseen una naturaleza irrenunciable sólo para los trabajadores, (...) además que

⁷⁴ Ayala Guerra, Oscar Yovany; ***“inaplicabilidad de las disposiciones del convenio 167, de la organización internacional del trabajo, sobre seguridad y salud en la construcción, en el ámbito laboral guatemalteco”***, Facultad de Ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 2008. Pág. 117.

por el carácter mínimo e irrenunciable que, de acuerdo con la ley, poseen los Convenios Internacionales de Trabajo, debe entenderse que la inclusión de los preceptos normados en estos es automática en todos los contratos y relaciones de trabajo (...) y que al no observarse el cumplimiento del convenio mencionado, la capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo deberá estar a cargo de expertos, apoyados en instituciones y gremios como las cámaras de la construcción, instituciones especializadas organizaciones no gubernamentales; y estará dirigida a los trabajadores, a los responsables de obra y a los encargados de los recursos humanos.

Siguiendo la línea de la investigación precedente, es consistente mencionar que para el año 2009, Pedro José Palma López, en su tesis de grado *“La supervisión de la aplicabilidad del convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción por parte de la inspección general de trabajo y el instituto guatemalteco de seguridad social”* indica que la falta de control y vigilancia de las disposiciones del convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción por las instituciones estudiadas se debe a la falta de personal; además menciona que *“las lesiones más comunes en el trabajo de la construcción son lesiones de espalda, las caídas de andamio, cortaduras, fracturas, golpes con herramientas golpes con máquinas (...) dentro de los riesgos a los que se encuentran expuestos son enfermedades respiratorias, pérdida de la vista, problemas de la piel y de la espalda”*⁷⁵

Demostrando que Guatemala se adhiere a numerosos convenios internacionales aceptando los requerimientos que dichos instrumentos solicitan, en el caso de la OIT, adicionalmente se debe advertir que dicha organización establece que para el cumplimiento de sus convenios se deben hacer adaptaciones, dentro del cuerpo normativo del Estado que se adhiere para adaptar el convenio dentro de la

⁷⁵ Palma López, Pedro José; *“La supervisión de la aplicabilidad del convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción por parte de la inspección general de trabajo y el instituto guatemalteco de seguridad social”* Facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala 2009.

legislación nacional dando lugar a la superación de los tratados a través de la evolución del derecho laboral.

De manera que es preciso denotar la importancia de buscar cuales son los mecanismos más efectivos, que a ejemplo de países extranjeros se pueda adaptar a la legislación guatemalteca para asegurar el cumplimiento efectivo del convenio 167 de la organización internacional del trabajo.

Sin embargo, estos últimos estudios citados, no traen a colación la estrecha relación entre el Convenio y el reglamento del año de 1957; es conducente, por tanto, conocer la materia de los que regulan tanto el emitido en el año previamente mencionado como las reformas que se hicieron en su oportunidad en el año 2014 con el Acuerdo Gubernativo 229-2014.

Siendo que el RGH aún se encuentra vigente hasta el 8 de agosto de 2015, es preciso conocer de forma breve su contenido y secciones importantes:

Consta de ocho títulos dentro de los cuales se desarrollan los principios proteccionistas en relación a la seguridad e higiene en los centros de trabajo, además presenta normas técnicas y sobre como ejecutar las normas antes indicadas; especifica mandatos específicos sobre:

- Condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo;
- Motores, transmisiones y máquinas de caldera;
- Electricidad
- Sustancias peligrosas
- Aparatos elevadores-transporte, montacargas, grúas y elevadores
- Andamios
- Protección especial
- Asientos

- Servicios sanitarios
- Lavamanos y duchas
- Vestuarios
- Dormitorios
- Casas de habitación familiar
- Comedores
- Botiquín y enfermería
- Higiene mental
- Sanciones

Una de las secciones más importantes que presenta el RGHS es el del régimen sancionatorio, al efecto se transcriben los artículos pertinentes:

“Artículo 108: De acuerdo con el Código de Trabajo, las infracciones o violaciones que se cometan contra las disposiciones de este Reglamento constituyen faltas de trabajo y previsión social.

Artículo 109: Las infracciones a las disposiciones prohibitivas del presente Reglamento y de los reglamentos especiales de higiene y seguridad, serán sancionados con una multa entre Q.100.00 y Q.1,000.00. Las infracciones a las disposiciones preceptivas serán sancionadas con una multa de Q.25.00 a Q.250.00. Estas multas se impondrán atendiendo a la gravedad de la infracción y a la capacidad económica del infractor, sin perjuicio del cumplimiento de la disposición violada. En la resolución en que se imponga la multa, se señalarán un plazo prudencial para que se de cumplimiento a las disposiciones violadas.

En cuanto a la violación de las disposiciones preceptivas cometidas por los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el inciso f) del artículo 272 del Código de Trabajo.

Artículo 110: Para la aplicación de sanciones por faltas cometidas contra este Reglamento, se aplicarán las contenidas en el artículo 271 del Código de Trabajo y se estará al procedimiento establecido en el Título Decimocuarto del mismo Código.

Artículo 111: Cuando a gravedad e inminencia del peligro lo ameriten, e Ministerio de Trabajo y Bienestar Social⁷⁶ podrá suspender todos o algunos de los locales de determinado lugar de trabajo o prohibir el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquel se empleen y que ofrezcan peligros graves para la vida, la salud o la integridad corporal de los trabajadores, hasta que no se tomen las medidas de seguridad necesarias para evitar el peligro.”⁷⁷

Siendo por tanto el más importante entre los anteriores el artículo 109, ya que contiene una norma concretamente coercitiva que constriñe al cumplimiento efectivo de dicho reglamento y al mismo tiempo establece la gradación de sanciones en cuanto al tipo, modo y capacidad de pago al imponer las multas; al mismo tiempo indica la responsabilidad que atañe al patrono y al trabajador e indica al entonces Ministerio de Trabajo y Bienestar Social como ente observador, controlador y fiscalizador en la materia.

Así mismo como se indicaba con anterioridad, a partir del 8 de agosto de 2015⁷⁸ inicia su vigencia el Acuerdo Gubernativo 229-2014, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual consta de diez títulos dentro de los cuales indica normas técnicas de protección para los trabajadores y de cumplimiento obligatorio para los patronos; derogó al anterior RGHS de 1957.

Dentro de la normativa hay un solo precepto relativo al régimen sancionatorio que vale la pena recalcar, siendo este el artículo 552, el cual se transcribe: *“Toda violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva, por acción u omisión*

⁷⁶ Entiendase hoy el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

⁷⁷ Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (1957); **“Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo”**; Título VII Sanciones, artículos consultados 108 al 111.

⁷⁸ La fecha del inicio de la vigencia del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, se dio a través de una reforma mediante el Acuerdo Gubernativo 51-2015, bajo la consideración que el Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional decide solicitar una prórroga, con el fin de ampliar y fortalecer las acciones necesarias para su socialización de los principios, características y contenido; y a su vez fortalecer la capacitación de los encargados de la aplicación del Reglamento.

*contenida en el presente Reglamento, da lugar a la imposición de una multa según lo establecido en los artículos 271 y 272 del Código de Trabajo”.*⁷⁹

Es sumamente importante analizar al respecto, dos aspectos importantes en este artículo en contraposición a lo que establecía el anterior reglamento en cuanto al régimen sancionatorio:

- a) Los artículos 271 y 272 del Cod. T. se limita a mencionar que la gradación de multas se contiene a Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas; y, en cuanto a las violaciones a normas preceptivas lo limita a los títulos y capítulos del Cod.T. expresamente delimitados gradando la multa entre los 3-12, 6-14, salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas. Así mismo se indica que para instarse una sanción, debe existir un proceso administrativo, iniciándose la acción dentro de los seis meses siguientes a la infracción.
- b) En la redacción del articulado del RSSO, se omitió lo relacionado con los acuerdos gubernativos mencionados en el capítulo primero de esta investigación, relativos a higiene y seguridad específicos, por los que automáticamente crea una laguna legal en cuanto al régimen sancionatorio de dichas normativas porque aún siguen vigentes.

De lo anterior se puede inferir que el reglamento deja de tener una adecuada coercitividad para hacer efectivo su cumplimiento, no hace una distinción en la gradación de las sanciones aplicables para los patronos, trabajadores o el comité bipartito y no explica claramente quien es el órgano encargado de imponer y hacer efectivas las multas, porque los artículos a los que se hacen referencia del

⁷⁹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo 229-2014 “**Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional**”; Guatemala 2014.

Cod.T. no señalan sanciones, así como que no indican cuándo, cómo y por qué procederían la imposición de las mismas.

CAPÍTULO 3
PROCESO DE CREACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL CONVENIO
167 DE LA OIT SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN

3.1 ANTECEDENTES Y CONTEXTO DE CREACIÓN:

Siguiendo la ilación de la historia sobre el surgimiento de la higiene y seguridad que se desarrolló en el capítulo anterior, es necesario analizar el contexto propio del Convenio objeto de la investigación, como parte de los antecedentes de la creación del mismo.

El convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, en su preámbulo menciona que en cumplimiento de instrumentos predecesores y dándole seguimiento a los mismos se provoca el surgimiento del convenio analizado:

“Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937; la Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio y la Recomendación sobre el peso máximo, 1967; el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986, y la lista de enfermedades profesionales, en su versión modificada de 1980, anexa al

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo, 1964⁸⁰, para el año de 1988.

Resulta preciso mencionar que en el informe de la OIT sobre Seguridad y Salud en el trabajo, se menciona como detonador de la creación del convenio 167 de la OIT el que *“pese a la mecanización, la industria sigue basándose principalmente en la mano de obra, y los riesgos de seguridad y de salud que corren los trabajadores se encuentran entre los mayores de cualquier otro sector del empleo. Por la propia naturaleza del lugar de la obra en construcción, los entornos laborales cambian con mucha frecuencia y también lo hacen los riesgos de seguridad y de salud que corren los trabajadores. La industria cuenta también con una larga tradición en el empleo de mano de obra extranjera procedente de economías menos desarrolladas y muchas veces el empleo es precario y de corta duración. Además, hay muchas partes distintas implicadas en las actividades relacionadas con la construcción: empleadores y contratistas, obreros, arquitectos, aparejadores, clientes, proveedores, etc”*.⁸¹

Proceso de Creación del Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción:⁸²

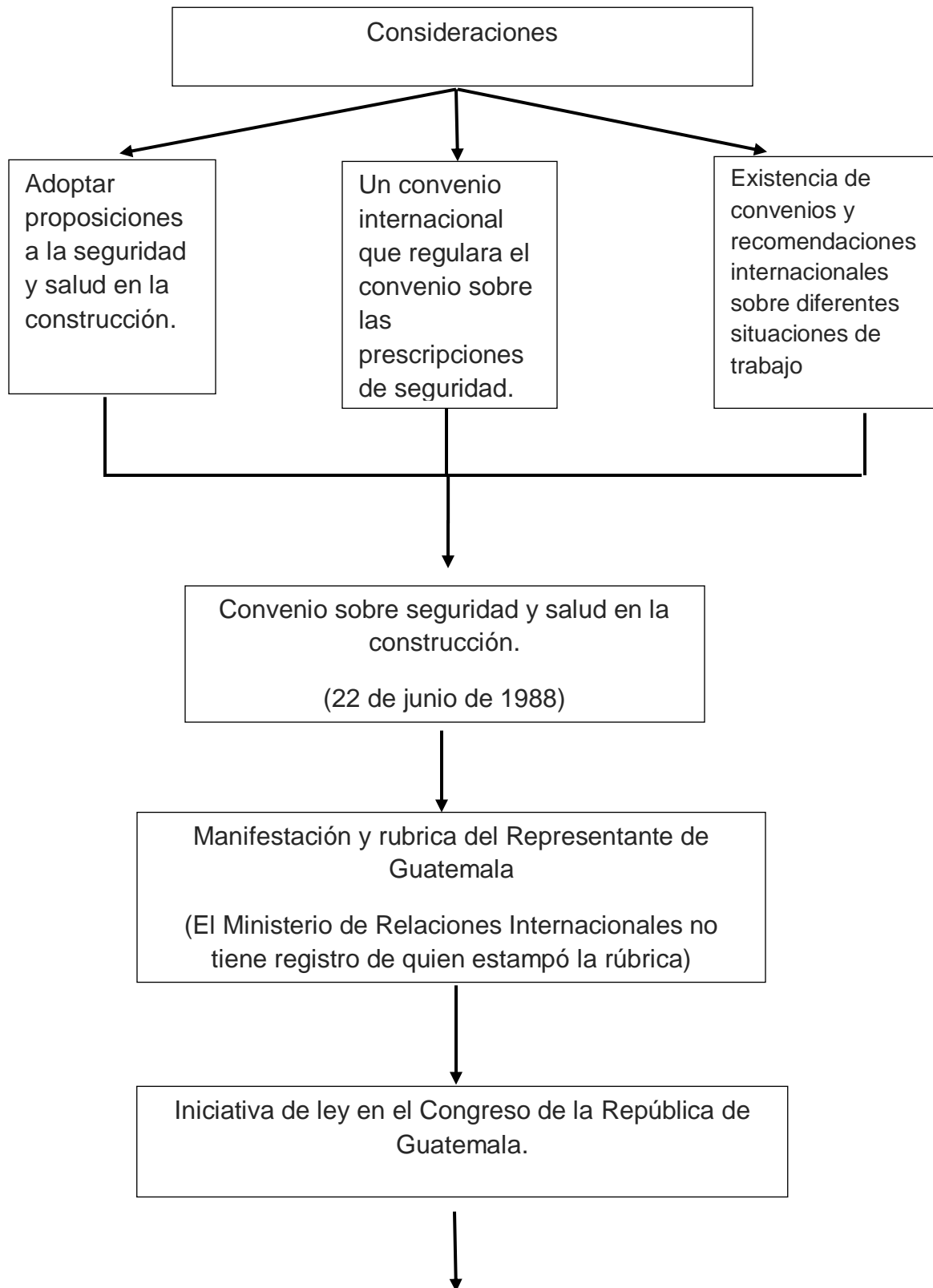
75º. Reunión, celebrada el 01 de junio de 1,988 en Ginebra.



⁸⁰ Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, *“Convenio número 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción”*, Organización Internacional del Trabajo; Ginebra, Suiza 01 de junio de 1988. Pág. 01

⁸¹ Oficina internacional del trabajo, *“Informe de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo”*, Organización Internacional del Trabajo; Ginebra Suiza 2005. Pág. 8.

⁸² La esquematización fue realizada por la autora de este trabajo de investigación.



Ratificación de la adhesión al Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción por el Congreso de la República de Guatemala: Aprobado por el decreto 55-91 de fecha 26 de junio de 1991.

Publicado en el Diario de Centro América el día 18 de julio de 1991.



Entrada en vigencia del Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción en Guatemala:

04 de octubre de 1992.

* Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Guatemala.⁸³

3.2 SITUACIÓN VIGENTE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO EN EL AÑO 1957.

Según se estiman las fuentes del Derecho Laboral, Guatemala poseía para esta fecha una de las legislaciones laborales más eficientes ya que dentro del contexto laboral del año 1957, precisamente el 28 de diciembre de 1957, se crea mediante Acuerdo Gubernativo el Reglamento de Higiene y Seguridad.⁸⁴

Existen otros reglamentos sectoriales sobre el tema de seguridad, salubridad y asistencia, que tuvieron lugar en el ínterin de la aprobación del reglamento de

⁸³ Consulta de tratados internacionales vigentes.

http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx Fecha de consulta: 24 de febrero de 2015.

⁸⁴ Comité de desarrollo campesino "CODECA" Op. Cit. Pág. 34.

higiene y seguridad y la elaboración del convenio 167 de la OIT, en Guatemala se aprobaron una serie de acuerdos gubernativos los cuales especifican la higiene y seguridad para actividades concretas.⁸⁵

Se debe mencionar así mismo que para el año de 1981 la organización internacional del trabajo da lugar a la creación del convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores con lo que se ha pretendido iniciar el marco general internacional sobre la necesidad de tener instrumentos que abarquen la seguridad e higiene laboral, en iguales términos en el año de 1985 se será el convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo con el que se establecen los criterios para la promoción y garantización de la seguridad y salubridad laboral.⁸⁶

3.3 SITUACIÓN VIGENTE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO EN EL AÑO 1988.

Siguiendo la línea de análisis sobre el Convenio 167 de la OIT, es necesario conocer en qué estado y momento histórico, en materia laboral, se encontraba viviendo Guatemala como Estado Contratante.

Para el año de 1,988 (año en que se suscribe el Convenio), en Guatemala ya contaba con un sistema básico en materia de higiene y seguridad laboral, que se originó desde la aprobación en 1947 del Código de Trabajo, el cual contenía en el artículo 197 y 197 bis las normas bases para que con posterioridad en el año de 1,957 se creara el RHS.

⁸⁵ **NOTA ACLARATORIA:** Estese a lo indicado en las páginas 15 y 16 de la presente investigación, en donde se mencionan los mismos.

⁸⁶ Lot cit.

El contexto laboral de esta época se encuentra enmarcado por la conflictividad, y los acuerdos a los que arriban a partir de finales de 1987 entre las entidades sindicales de la Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación (STINDE) y el Sindicato Luz y Fuerza, luego de firmarse un manifiesto en el que las entidades sindicales se contraponen a las medidas económicas gubernamentales que anunciaban un incremento del 40% en las tarifas de la energía eléctrica y la liberación de los precios del pan, frijol y trigo⁸⁷, por lo que las organizaciones firmantes dan a conocer la constitución de la nueva alianza llamada Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP).⁸⁸

Ante la manifestación de las unidades, antes relatada, el gobierno decide iniciar un proceso de diálogo, dando marcha atrás en las medidas tomadas, viéndose obligado a firmar el 8 de marzo de 1988 el “Primer Pacto Social” con el sindicalismo guatemalteco.

Sin embargo, en el mes de junio de 1988, se da un rompimiento del diálogo entre el gobierno y la UASP, por la liberación de precios que decretó el gobierno y el incremento de los mismos que obviamente sobrevino. La agrupación sindical amenaza con una huelga general si el Ejecutivo no da marcha atrás en las medidas tomadas.

⁸⁷ Zapata Alamilla, Adrian; *“Estudio de la situación de las organizaciones de trabajadores en Guatemala”*, Asociación de investigación y estudios sociales -ASIES- Guatemala 2010
http://www.asies.org.gt/sites/default/files/articulos/publicaciones/estudio_sobre_la_situacion_de_las_organizaciones_de_trabajadores_en_guatemala.pdf Pág. 13

⁸⁸ ASIES, *“Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala, recomposición y búsqueda de unidad del movimiento sindical (1982-1990)”* tomo IV. Guatemala. Página 169.

A raíz de esta situación el gobierno hace un llamado a un Encuentro Nacional de las agrupaciones de trabajadores y el sector empresarial para alcanzar un Pacto Social que permita superar la crisis. El pacto fracasa, en primer lugar por la postura inflexible del sector empresarial, quien acusa al gobierno de falta de voluntad al no manifestar su actitud ante los problemas que enfrenta la economía del país.⁸⁹

En el mes de junio en Ginebra, Suiza se ha firmado el convenio 167 de la Organización internacional del trabajo sobre seguridad y salud en la construcción, del cual Guatemala forma parte, pero no fue ratificado sino hasta el año de 1991.

Al momento en el que se llevaba a cabo la reunión 75º de la OIT en Ginebra, en Guatemala se encontraban cimentando las relaciones sindicales y buscando hacer valer los derechos de carácter económicos y sociales que la legislación guatemalteca, ya les había otorgado a los trabajadores cuarenta y un años atrás.

3.4 RATIFICACIÓN POR GUATEMALA DEL CONVENIO 167 DE LA OIT.

El proceso de ratificación de un Convenio o Tratado Internacional de conformidad con la legislación guatemalteca, es por mandato constitucional, facultad de conformidad con el Artículo 183 literal o de la CPRG, la dirección de la política exterior es función del Presidente de la República y dentro de ella se encuentra la celebración, ratificación y denuncia de tratados y convenios de conformidad con la CPRG y en caso de ser necesaria la reforma de leyes como consecuencia organismo legislativo, es el órgano del Estado que puede crear, modificar y derogar las leyes del ordenamiento jurídico del nacional; esta facultad es exclusiva para las leyes de carácter ordinario.

⁸⁹ Zapata Alamilla, Adrian; Op. Cit. Pág 14.

El proceso legislativo es el conjunto de pasos que la CPRG y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo señalan para la formación de la ley, este proceso se debe seguir en un orden cronológico con el objeto de no violar los preceptos señalados en los cuerpos legales predecesores y por consiguiente no incurrir en la violación del proceso de sanción de las leyes.⁹⁰

La CPRG, establece las etapas que conforman el procedimiento legislativo, y en virtud de la jerarquía normativa constitucional es preciso enumerar primariamente estas.⁹¹

Las etapas correspondientes a la aprobación de los convenios, tratados o normas internacionales, en el congreso son las siguientes:

- a) La CPRG, otorga al Organismo Ejecutivo, a través del Presidente de la República, la función de ratificar los tratados internacionales. Queda en manos de dicho funcionario, además, el dirigir la política exterior y las relaciones internacionales, en virtud de su calidad de Jefe de Estado de Guatemala.⁹²
- b) Ciertos tipos de tratados requieren la aprobación del Congreso de la República, previamente a su ratificación. El Congreso debe aprobar los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional, cuando:

⁹⁰ Veliz Pinto, Sandra Xiomara; ***“análisis de la adhesión de la república de Guatemala, al convenio para suprimir los requisitos de legalización de los documentos públicos extranjeros, conocido como convenio de la apostilla de la haya”***, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala 2010. Pág. 19

⁹¹ Mortín Villegas, Mónica Sofía; ***“El proceso de formación de la ley en Guatemala y su influencia en la inconstitucionalidad”***, Universidad de San Carlos de Guatemala, Octubre 2006. Pág. 17

⁹² Asamblea nacional constituyente ***“Constitución Política de la República de Guatemala”*** Artículos 182 y 183 literal o Guatemala 1986.

- Afecten las leyes vigentes para las cuales la Constitución Política requiere la misma mayoría de votos;
- Afecten el dominio de la nación, establezcan la unión económica o política de Centroamérica, o establezcan organismos o mecanismos dentro de un ordenamiento jurídico comunitario;
- Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios, o cuando el monto sea determinado;
- Constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitrajes internacionales;
- Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional.⁹³

c) La aprobación por el Congreso de la República no significa la integración del tratado al ordenamiento jurídico nacional, solamente es un paso previo al nacimiento del compromiso internacional. La obligación o compromiso se consolida con la ratificación por parte del Presidente de la República, pero surte sus efectos jurídicos a partir del documento legal de depósito o adhesión ante el órgano internacional competente.

Es decir, que se termina el proceso de incorporación del tratado a la legislación nacional con la aprobación presidencial y el depósito del documento requerido.

“La Corte de Constitucionalidad puede intervenir a solicitud de cualquiera de los Organismos del Estado, para emitir opinión⁹⁴ sobre la constitucionalidad de los

⁹³ Ibid. Art. 171 literal I

⁹⁴ Al momento en el portal de Gaceta y Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad no se ha registrado alguna opinión consultiva relativa a la pertinencia de algún Convenio Internacional ratificado o pendiente de ratificar por el país.

tratados y convenios” Artículo 272 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala.⁹⁵

En Guatemala adoptó el convenio 167 de la OIT el 16 de junio de 1988, sin embargo fue ratificado el 7 de octubre de 1991 y hasta la fecha tan solo se han creado dos instituciones rectoras o entidades dentro del ministerio de trabajo y previsión social destinadas al efecto:

- a) Jefatura de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- b) Comité Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional

3.5 SITUACIÓN ACTUAL DEL CONVENIO 167 DE LA OIT EN GUATEMALA.

La oficina permanente en Guatemala de la OIT⁹⁶, explica que carece de instrumentos legales y estadísticos que permitan realizar el análisis del cumplimiento de los convenios internacionales; no obstante que tiene normas, tratados y al sistema NORMLEX,⁹⁷ mismo que será desarrollado más adelante, no cuenta con las herramientas jurídico analíticas que permita contar con fuentes de referencia que indiquen sobre el nivel del cumplimiento de los tratados en donde Guatemala es parte.

⁹⁵ División de Asuntos Jurídicos y Relaciones Externas Sección de Servicios Jurídicos, ***“Guía para la firma y ratificación del tratado”***, Comisión preparatoria de la organización del tratado de la prohibición completa de los ensayos nucleares, Viena, Austria 2003

http://www.ctbto.org/fileadmin/content/reference/legal_resources/sig_and_rat_guid_sp.pdf consulta realizada el 11 de julio de 2014 a las 23:30 horas.

⁹⁶ Carlos Linares Palma, Oficina Internacional del Trabajo -OIT-,6a. Avenida 9-18 Zona 10, Edificio Sixtino II, Nivel 8, Ala 1, Oficina 803, Ciudad Guatemala, Guatemala. Consulta realizada el 5 de septiembre de 2014 vía correo electrónico y telefónico.

⁹⁷ Sistema NORMLEX, Organización Internacional del Trabajo disponible en:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO> consulta realizada el 03 de septiembre de 2014 a las 07:30 horas.

Sin embargo se advierte que la Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo, mantienen una constante vigilancia sobre el cumplimiento de las normas contenidas en los convenios celebrados, al efecto durante la última Conferencia Internacional del Trabajo⁹⁸, la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT decidió retirar a Guatemala del listado para que fuera evaluado sobre el cumplimiento de normas, al cual había sido sometido en los últimos 18 años.

El sistema NORMLEX es un nuevo sistema que ofrece información sobre las Normas Internacionales del Trabajo (tal como información sobre las ratificaciones, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de control, etc.) y sobre la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social, ha sido diseñada con el fin de proveer datos completos y fáciles de uso sobre dichos temas y de integrar la base de datos NATLEX, así como las informaciones de las bases de datos APPLIS, ILOLEX y LIBSYND además de los sistemas NATLEX.⁹⁹

Es preciso denotar que la contextualización del Convenio 167 de la OIT, en la realidad nacional permite comprender, a partir de qué sucesos, la titularidad en cuanto a la higiene y seguridad en Guatemala, empieza a desatenderse y cómo surge estos acontecimientos, en consecuencia del escaso cumplimiento de los demás reglamentos especializados por materia.

⁹⁸ Fue celebrada del 28 de mayo al 13 de junio en Ginebra, Suiza.

⁹⁹ Base de datos que contiene legislación nacional sobre trabajo, seguridad social y derechos humanos conexos, administrada por el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Los registros de NATLEX incluyen resúmenes de la legislación e información de referencia pertinente y están clasificados por palabras clave y por temas. Cada registro de NATLEX aparece en sólo una de las tres lenguas oficiales (Inglés, Francés o Español). Cuando es posible, los registros contienen enlaces con el texto completo de la ley o una fuente electrónica pertinente, obtiene más de 80.000 registros sobre 196 países y más de 160 territorios y subdivisiones y se intenta por todos los medios mantener la base actualizada.

Siguiendo la línea del contexto actual en Guatemala, al conocer el que la Oficina permanente de la OIT, no tiene información sobre la evolución y cumplimiento de los mandatos requeridos internacionales y parte de ello se funda en:

- a. No hay un efectivo plan de capacitación para las personas que optan y se encuentran empleados dentro del sector de la construcción
- b. La legislación labora cuenta con una grave situación de consenso y aplicación, ya que es necesario consensuar a tres sectores distintos:
 - i. Patronal
 - ii. Sindical
 - iii. Estatal -Ministerio-
- c. El sector de la Construcción sigue sin tener una legislación exclusiva, la única disposición con la que cuenta es un Reglamento Municipal, sobre el cual se ha hablado en el capítulo primero.

Así que es preciso indicar que en efecto la responsabilidad proveniente del Convenio citado, no se ha cumplido, toda vez que sigue sin incorporarse al ordenamiento jurídico una legislación eficiente respecto del sector de la Construcción.

CAPÍTULO 4

EVOLUCIÓN Y APLICABILIDAD DEL CONVENIO 167 DE LA OIT

La propia evolución del convenio lo enmarca la misma organización, al emitir un manual de capacitación sobre la higiene y seguridad según el convenio 167 de la OIT del cual se habla a continuación.

4.1. MANUAL DE CAPACITACIÓN SOBRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD SEGÚN EL CONVENIO 167 DE LA OIT¹⁰⁰

La OIT, con el afán de contra restar las falencias a las que se encuentran expuestos los trabajadores del sector de la construcción, crea en 1997 el manual denominado **“Seguridad, salud y bienestar en las obras de construcción, Manual de capacitación”** argumentando que en este sector ha tenido que pagar un alto precio por el crecimiento y las actividades constantes.

Al mismo tiempo exponen que resulta difícil obtener estadísticas exactas en una industria en la que muchos accidentes pasan desapercibidos y no se denuncian, en muchos países las fatalidades registradas y los accidentes que causan pérdidas de tiempo trabajado, con frecuencia superan a los de cualquier otra industria manufacturera.

Continúan exponiendo que a todas las personas que han buscado y encontrado empleo en la construcción les preocupa que el trabajo tenga seguridad y que las condiciones de la obra no sean perjudiciales para la vida, salud y sus destrezas profesionales.

¹⁰⁰ Oficina Internacional del Trabajo, **“Seguridad, salud y bienestar en las obras en construcción: manual de capacitación”**, Montevideo, 1997.

A lo largo del manual sobre Seguridad, salud y bienestar en las obras en construcción se presenta una ayuda para examinar las condiciones de seguridad, salud y bienestar en las obras en construcción de sus respectivos países y tal vez hallar nuevas soluciones para los problemas que se les presenten.

La Dr. Chandra Pinnagoda, además expone que el mismo manual es resultado del Proyecto OIT/ PNUD para la Promoción de la Seguridad, la Salud y el Bienestar en la Industria de la Construcción (RAS/86/072), en donde se constituyó una importante contribución a ese esfuerzo. Dicho proyecto, que entró en vigencia en 1988, brindó asistencia a 12 países asiáticos para mejorar sus programas de seguridad, salud y bienestar con el fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales en la industria de la construcción.¹⁰¹

El manual de capacitación, está dirigido fundamentalmente a los trabajadores de la construcción y sus supervisores, se tiene el objeto de recordar a los jefes y empleadores las bases que deben establecer para lograr salubridad y seguridad en una obra en construcción.

No obstante, servirá para informar también a obreros y supervisores sobre los fundamentos de un sistema de gestión adecuado.

El mejoramiento de la seguridad, la salud y las condiciones laborales depende en última instancia de la colaboración de personas que trabajan juntas, ya sean funcionarios de gobierno, patronos u obreros. La gestión de la seguridad comprende las funciones de planificación, identificación de áreas problemáticas, coordinación, control y dirección de las actividades de seguridad en la obra, todas ellas con el fin de prevenir los accidentes y enfermedades.

¹⁰¹ Ibid. Pág. V

Antes de continuar con el análisis del Manual es pertinente indicar que la **Naturaleza Jurídica** de este documento es ser la guía de planificación y capacitación para todos los sujetos implicados en el sector de la construcción.

Al efecto, se desarrollarán, a continuación, los elementos fundamentales del manual analizado, realizando una transcripción de las partes conducentes:

4.1.1 Organización y gestión de la seguridad.

El manual establece que se debe nombrar a un jefe encargado para verificar la aplicación de las normas, además debe estar autorizado para delegar responsabilidades en la gerencia y los supervisores para todos los niveles, de manera que se asegure el cumplimiento de las normas.

Deben además generar políticas de seguridad, para cubrir aspectos como:

- Dispositivos para impartir capacitaciones a todos los niveles, con atención a trabajadores que se encargan de erigir andamios, manejo de grúas.
- Elaboración de métodos y sistemas de trabajo seguros para las operaciones riesgosas, así como realizar la preparación para los trabajadores que ahí desarrollen sus funciones.
- Determinar los deberes y las responsabilidades de los supervisores y los trabajadores de puestos claves.
- Tener la disponibilidad de colocar dispositivos de divulgación de la información sobre seguridad y salud.
- Contar con las medidas para establecer comisiones de seguridad.

4.1.2 Organización de la seguridad

La organización de la seguridad en una obra en construcción dependerá del tamaño de la misma, del sistema de empleo y de la manera en que se organiza el proyecto. Es preciso llevar registros de seguridad y sanidad que facilitan la identificación y resolución de los problemas de esa índole.

En los proyectos de construcción donde se utilicen subcontratistas, el contrato deberá establecer las responsabilidades, deberes y medidas de seguridad que se esperan de la fuerza de trabajo del subcontratista.

Dichas medidas podrán incluir el suministro y uso de determinados equipos de seguridad, métodos para la ejecución de tareas específicas en forma segura, y la inspección y manejo adecuado de herramientas. El encargado de la obra debe además verificar que los materiales, equipo y herramientas traídos a la misma cumplan con las normas mínimas de seguridad.

Debe existir también un sistema para que la dirección reciba información rápidamente acerca de prácticas inseguras y equipo defectuoso.

Las tareas de seguridad y salud deben asignarse específicamente a determinadas personas. Los siguientes son ejemplo de algunos de los deberes que es necesario incluir:

- Suministro, construcción y mantenimiento de instalaciones de seguridad tales como caminos de acceso, sendas peatonales, barricadas y protección de arriba;
- Construcción e instalación de carteles de seguridad;

- Medidas de seguridad características de cada oficio;
- Pruebas de los aparatos elevadores tales como grúas y guinches de carga, y los accesorios de izado tales como cuerdas y argollas;
- Inspección y rectificación de las instalaciones de acceso, tales como andamios y escaleras de mano;
- Inspección y limpieza de las instalaciones de bienestar común, tales como servicios higiénicos, aseos, vestuario y comedores;
- Planes de emergencia y evacuación.

4.1.3 Comisiones de seguridad

El manual de capacitación define a la comisión de seguridad como aquel grupo de trabajadores que se encuentran totalmente capacitados, para determinar si se está o no cumpliendo con las normas de seguridad dentro de las instalaciones de la obra.

Su propósito primordial es que la dirección y los trabajadores colaboren en el monitoreo del plan de seguridad de la obra, para impedir los accidentes y mejorar las condiciones de trabajo. Su tamaño y número de integrantes dependerán del tamaño e índole de la obra en construcción y de las distintas disposiciones legales y circunstancias sociales de los países en cuestión, pero deberá siempre ser un grupo orientado hacia la acción en el que estén representados tanto la dirección como los trabajadores. Las inspecciones de la obra por la comisión en pleno elevan la concientización de la seguridad. Los deberes a cumplir por una comisión de seguridad dinámica incluirán:

- reuniones regulares y frecuentes en la obra para considerar el programa de seguridad y salud y hacer recomendaciones a la dirección;
- estudio de los informes del personal de seguridad;
- análisis de los informes sobre accidentes y enfermedades con el fin de hacer recomendaciones preventivas;

- evaluación de mejoras introducidas;
- estudio de las sugerencias presentadas por los trabajadores, en especial por los representantes de seguridad;
- planificación de programas educativos y de formación y sesiones informativas, y participación en los mismos.

4.1.4 Representante de seguridad

Así como el manual presenta elementos de cultura general, también presenta elementos novedosos en cuanto a la protección de los derechos de seguridad y salud, de la misma manera que insta una sección de protección a la representatividad colectiva en la figura del Representante de Seguridad.

Este representante es nombrado en la mayoría de los casos por los trabajadores, a veces de acuerdo con la legislación nacional, para que los representen en lo que respecta a asuntos de seguridad y salubridad. Deben ser obreros experimentados, capaces de reconocer los riesgos de una obra en construcción, aunque probablemente requieran capacitación para adquirir nuevas destrezas en inspección y en uso de la información.

Este tiene a su cargo las funciones siguientes:

- Presentar reclamos ante la dirección sobre asuntos de importancia relativos a la seguridad y la salud de los trabajadores;
- Asistir a las reuniones de la comisión de seguridad;
- Realizar inspecciones regulares y sistemáticas de la obra;
- Investigar los accidentes junto con la dirección para establecer sus causas y proponer maneras de remediarlas;

- Investigar las quejas de sus compañeros;
- Representar a los trabajadores en las deliberaciones con los inspectores gubernamentales durante las visitas a las obras.

El manual indica que la parte patronal debe dar suficiente tiempo libre a los representantes de seguridad para capacitarse y cumplir con sus deberes adecuadamente. Estas actividades no deben significar pérdida de paga, ya que la seguridad y la salud en la obra son beneficiosas tanto para patronos como para trabajadores.

En cierto modo podría considerarse que esta figura podría llegar a ser parte o ser similar a un sindicato, sin embargo como antes se indicaba, el representante de seguridad debe velar en primer lugar por ser, en efecto, el representante que concentra las peticiones, reclamaciones y que ostenta la representación de la totalidad de trabajadores de una obra de construcción.

4.1.5 Capacitación de la cadena de mando

Dentro de las novedades que presenta este manual de capacitación, es un tipo de capacitación y desempeño especial dentro de la observación de la seguridad, para cada uno de los niveles de la cadena de mando laboral:

A. Encargado/ Supervisor de seguridad:

Es la persona (s) nombrada por la empresa de construcción, quienes deberás estar debidamente calificadas, cuya principal y especial responsabilidad será la promoción de la seguridad y la salud. Quienquiera sea nombrado deberá tener acceso directo al director.

Dentro de sus funciones se encuentra:

- La organización de información que habrá de transmitirse desde la dirección a los obreros, inclusive a los que trabajan para subcontratistas.
- La organización y conducción de programas de formación en seguridad, inclusive capacitación básica de los trabajadores de la obra.
- La investigación y estudio de las circunstancias y causas de accidente y enfermedades ocupacionales, a fin de aconsejar medidas preventivas.
- Prestar servicio de consultoría.

B. Supervisores:

Son quienes se encargan de la buena organización y planificación de la obra y la adjudicación de responsabilidades claramente definidas a los supervisores, son fundamentales para la seguridad en la construcción. En el presente contexto "supervisor" se refiere al primer nivel de supervisión que en las obras recibe diversos nombres tales como "capataz", "sobrestante", "encargado".

Dentro de su área de competencia debe asegurarse de que:

- Las condiciones de trabajo y el equipo sean seguros;
- Efectuar regularmente inspecciones de seguridad de los sitios de trabajo;
- Se haya capacitado adecuadamente a los obreros para el trabajo que deben realizar;

- Se cumplan las medidas de seguridad en los sitios de trabajo;
- Se adopten las mejores soluciones utilizando los recursos y destrezas disponibles;
- Exista y se utilice el equipo de protección personal necesario.

C. Trabajadores:

El manual a su vez indica que todo trabajador tiene el deber moral y legal, de ejercer el máximo cuidado de su propia seguridad y la de sus compañeros. Existen varias maneras de lograr la participación directa de los trabajadores en el acondicionamiento de la obra.

Para que el trabajador pueda cumplir con tener los conocimientos básicos de cómo protegerse, el manual indica dos elementos fundamentales:

- Sesiones previas de instrucción: reuniones de cinco a diez minutos con los supervisores antes de comenzar la tarea, que dan a estos y a los obreros la oportunidad de considerar los problemas de seguridad que pueden plantearse, y su posible solución. Es una actividad sencilla que puede evitar accidentes graves;
- Control de seguridad: prueba que realizan los trabajadores para verificar la seguridad del medio ambiente antes de comenzar una operación y les permite tomar medidas preventivas para corregir situaciones de riesgo que luego puedan ponerlos en peligro a ellos o a otros obreros.

4.1.6 Plan de la obra

El manual de capacitación para empleados de constructoras de la OIT, indica que la planificación adecuada por parte de la dirección constituye parte esencial de la preparación y factor del funcionamiento eficiente de una obra en construcción.

Ya que una obra mal distribuida y desprolija es motivo subyacente de muchos accidentes que resultan de la caída de materiales y colisiones de los obreros entre sí o con la planta y el equipo.

El espacio es un elemento que se debe considerar dentro de la planificación de la obra, porque un espacio reducido, sobre todo en las obras urbanas, es casi siempre el principal factor limitante y un plan de obra.

Por ello es que el plan debe incluir:

- Una secuencia u orden en que se llevarán a cabo las tareas y los procesos u operaciones especialmente peligrosos;
- El acceso de los trabajadores a la obra y sus zonas circundantes. Las rutas deberán estar libres de obstrucciones y riesgos tales como materiales que caen, equipos y vehículos. Deben colocarse letreros de advertencia adecuados;
- Las vías para el desplazamiento de vehículos. Deberán ser de una sola mano, dentro de lo posible. Los congestionamientos de tránsito son perjudiciales para la seguridad de los trabajadores, sobre todo cuando los conductores impacientes descargan sus vehículos de prisa;
- Áreas de almacenamiento de materiales y equipo, los materiales deben almacenarse lo más cerca posible de los sitios de trabajo, por ejemplo, la arena y el pedregullo cerca de la planta mezcladora de cemento, la madera

cerca del taller de carpintería. De no ser esto posible, es importante planificar la llegada de materiales;

- Ubicación de la maquinaria de construcción. Esto por lo general depende de requisitos operacionales de modo que las grúas de torre se ven sujetas a limitaciones en su radio de acción o puntos de carga y descarga. El objetivo debe ser evitar que las cargas pasen por encima de los operarios.
- Ubicación de los talleres de oficios, que por lo general no cambian de lugar una vez construidos
- Luz artificial en lugares mal trabajo continúa de noche.
- Seguridad en la obra. La obra debe cercarse para impedir el acceso de personas no autorizadas, niños en especial, y para proteger al público de riesgos. El tipo de cerco dependerá de la ubicación de la obra, pero en las zonas pobladas tiene que ser de por lo menos 2 m de altura, sin ranuras ni agujeros. Se requerirá protección de arriba si las cargas de la grúa de torre pasan por encima de la vía pública.
- Medidas para conservar la obra ordenada y para la recolección y el retiro de residuos.
- Necesidades de corriente eléctrica de bajo voltaje para iluminación provisional, herramientas y equipos portátiles.
- Necesidades de capacitación, tanto de operarios como de supervisores¹⁰².

¹⁰² Oficina Internacional del Trabajo, Op. Cit.

De manera que puede observarse que el manual de Seguridad, salud y bienestar en las obras de construcción busca la integralidad en la planificación y protección de las empresas de construcción.

Si bien es cierto el manual antes analizado, fue creado por la OIT exclusivamente para el sector de la construcción, en Guatemala aplica no solo para el sector de la construcción sino que también es conducente para complementar los reglamentos de higiene y seguridad que se mencionan en el capítulo que antecede.

4.2. DESARROLLO INTERNACIONAL DE LOS REGLAMENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD COMO REQUISITO PARA LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN.

Una característica sumamente importante de los reglamentos generales o estatales de higiene y seguridad al igual que las instituciones del derecho laboral, es que pueden ser ampliamente superados de dicha cuenta es que a continuación se muestran los países que tienen normativas sobre la higiene y seguridad laboral y que además indican que cada empresa, obra de construcción y cualquier lugar de trabajo deben contar con un RHGS propio e independiente de los reglamentos internos de trabajo, a razón:

4.2.1 México

La seguridad y salud en el trabajo se encuentra regulada por diversos preceptos contenidos en nuestra Constitución Política, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente

de Trabajo, así como por las normas oficiales mexicanas de la materia, entre otros ordenamientos.¹⁰³

El artículo 123, Apartado “A”, fracción XV, de la Ley Suprema dispone que el patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Asimismo, el referido ordenamiento determina, en su fracción XVII, la obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.¹⁰⁴

¹⁰³ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, **Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo**, México 2012 disponible en <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx> Consulta realizada el 13 de julio de 2014 a las 21:30 horas.

¹⁰⁴ Loc. Cit.

El referido ordenamiento también recoge las siguientes obligaciones a cargo de los trabajadores, en su artículo 134, fracciones II y X: observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable¹⁰⁵, dentro de las normas se encuentran:

- A. Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo¹⁰⁶
- B. NOM-001-STPS-2008¹⁰⁷, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.
- C. NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.
- D. NOM-003-STPS-1999, Actividades agrícolas - Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes - Condiciones de Seguridad e Higiene.
- E. Acuerdo que modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-003-STPS-1999, Actividades agrícolas - Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e

¹⁰⁵ Loc. Cit.

¹⁰⁶ Ponce De León, Ernesto Zedillo; Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, México 1997, disponible en:

<http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/r210197.html> Consulta realizada el 13 de julio a las 23:00 horas. En este mismo reglamento, en el artículo 17 se indica que se hace obligatorio Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene, Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo solicite, entre otras obligaciones que así el mismo reglamento indican en cuanto a la materia.

¹⁰⁷ **NOTA ACLARATORIA:** La nomenclatura que antecede al objeto que se regula, es el número de resolución por medio del cual se le da vida jurídica a la normativa.

- insumos de nutrición vegetal o fertilizantes - Condiciones de seguridad e higiene.
- F. NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.
 - G. Aclaración a la Norma Oficial Mexicana NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.
 - H. NOM-005-STPS-1998, Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.
 - I. NOM-006-STPS-2000, Manejo y almacenamiento de materiales - Condiciones y procedimientos de seguridad
 - J. NOM-007-STPS-2000, Actividades agrícolas - Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas-Condiciones de seguridad.
 - K. NOM-008-STPS-2001, Actividades de aprovechamiento forestal maderable y de aserraderos - Condiciones de seguridad e higiene.
 - L. NOM-009-STPS-2011, Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura.
 - M. NOM-010-STPS-1999, Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral.

En el caso de observancia obligatoria se hallan las normas relativas a la Seguridad, Salud y Organización en los centros de trabajo que desarrollan actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en función de las características de las actividades que desarrollan y de las materias primas, productos y subproductos que se manejan, transportan, procesan o almacenan.

Así mismo cuentan con una categoría sobre normas específicas que se aplica a su aplicación obligatoria en las empresas que pertenecen a los sectores o actividades específicas, a que se refieren tales normas, en donde se trabaja con pulguicidas, instalación de maquinaria, trabajos en minas subterráneas y a cielo abierto y la construcción.

4.2.2 Colombia

En el caso de la República colombiana, se cuenta con un sistema de riesgos laborales el cual fue creado por la Ley 100 del año 1993 en donde se le estableció como un Sistema General de Riesgos Profesionales¹⁰⁸, desde entonces ha tenido actualizaciones, la última, en la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, que modificó el Sistema.¹⁰⁹

La legislación sobre los Riesgos Laborales se encuentra distribuida de la siguiente manera:

- a) Resolución 2400 de 1979 Estatuto General de Seguridad
- b) Ley 9ª de 1979 ley marco de la salud ocupacional en Colombia
- c) Resolución 02413 de 1979 Reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la construcción
- d) Resolución 08321 de Agosto 4 de 1983 Normas sobre protección y conservación de la audición, de la salud y bienestar de las personas
- e) Resolución 132 de enero de 1984 Normas sobre presentación de informe de accidente de trabajo

¹⁰⁸ El Sistema General de Riesgos Profesionales es un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

¹⁰⁹ Cartilla de riesgos laborales para trabajadores, Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014.html> Consulta realizada el 15 de julio de 2014 a las 07:00 horas.

- f) Decreto 614 de 1984 bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país
- g) Resolución 02013 de junio 6 de 1986 reglamento de la organización y funcionamiento de los comités, de medicina, higiene y seguridad industrial en lugares de trabajo.
- h) Resolución 01016 de marzo 31 de 1989 reglamento de la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleados en el país.
- i) Resolución 13824 de octubre de 1989 Medidas de protección de salud
- j) Resolución 001792 de 3 de mayo de 1990 Valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Colombia cuenta con un modelo de reglamento de higiene y seguridad para los centros de trabajo, mismos que pueden ser ampliados, siempre que las normas se destinen al cumplimiento del reglamento general.¹¹⁰

4.2.3 Ecuador

Es uno de los países que cuenta con la legislación en materia de higiene y seguridad más desarrollada a nivel latinoamericano, al efecto la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo surge como parte de los derechos del trabajo y su protección. El programa existe desde que la ley determinara que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales.¹¹¹

¹¹⁰ Modelo de Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial disponible en: <https://www.libertycolombia.com.co/Empresas/ProdyServ/Biblioteca-de-Documentos/ARP/Biblioteca%20T%C3%A9cnica/Reglamento%20de%20Higiene%20y%20Seguridad%20Industrial.pdf> Consulta realizada el 14 de julio de 2014 a las 22:00 horas.

¹¹¹ Ministerio de Relaciones Laborales, “*Seguridad y Salud en el Trabajo*” <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/> Consulta realizada el 14 de julio de 2014 a las 22:00 horas.

A través del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo se ha desarrollado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo del País, afianzamiento del tema de responsabilidad solidaria en los centros de trabajo respecto a requisitos para contratación de obras y servicios.¹¹²

Dentro de la legislación que se encuentra vigente en Ecuador, se encuentra la siguiente:

- a. Reglamento de seguridad y salud de los trabajado¹¹³
- b. Instrumento Andino (Decisión 584) y Reglamento del Instrumento (957)
- c. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo – Decreto Ejecutivo 2393
- d. Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas
- e. AM 220 Guía para elaboración de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- f. Convenios OIT relacionados a la Seguridad y Salud ratificados por Ecuador
- g. Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica

Además cuenta con un registro de profesionales en seguridad y salud.

Por otra parte cuentan con un reglamento modelo de higiene y seguridad para que todas las empresas que tengan empleados cumpliendo con las condiciones de trabajadores, puedan elaborarlo cumpliendo con los requisitos mínimos de la legislación ecuatoriana:¹¹⁴

¹¹² Loc. Cit.

¹¹³ <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf> Consulta realizada el 14 de julio de 2014 a las 22:30 horas.

¹¹⁴ Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ministerio de relaciones laborales de la República del Ecuador <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/> consulta realizada el 14 de julio de 2014 a las 23 horas.

- Modelo de Reglamento de Seguridad y Salud¹¹⁵
- Modelo Plan Mínimo Prevención de Riesgos

Actualmente es el país latinoamericano que posee una de las regulaciones más avanzadas en materia de higiene y seguridad del sector de la construcción, ya que implementa de una forma efectiva la cadena de mando y responsabilidad que indica el Convenio 167 de la OIT, a través de reglamentos de construcción, previó a otorgar las licencias y el requerimiento de las credenciales de los trabajadores de la construcción, sobre el conocimiento de las normas técnicas y legales que protegen dicho sector.

4.2.4 España.

En España es curioso que es uno de los países que se encuentra más avanzado en material de seguridad e higiene para los trabajadores tanto en materia de construcción como en las demás áreas de la seguridad laboral, es uno de los países que a la fecha no ha ratificado el convenio 167 de la OIT.

Su sistema de protección laboral, propiamente en el área de seguridad e higiene, se encuentra segmentada de acuerdo a las comunidades autónomas que se encuentran regidas bajo el amparo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.¹¹⁶

¹¹⁵ Formato modelo de reglamento de higiene y seguridad laboral, Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ministerio de relaciones laborales de la República del Ecuador <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Modelo-Reglamento-de-Seguridad-y-Salud.pdf> consulta realizada el 14 de julio de 2014 a las 23:15 horas. Se encuentra desarrollado en el Anexo I

¹¹⁶ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, <http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm#> Consulta realizada el 02 de agosto de 2014 a las 16:15 horas.

Cuenta con una Red de Seguridad y Salud en el Trabajo¹¹⁷, que es una red de proveedores españoles de información que utiliza Internet como modo de difusión.

La información se estructura y organiza del mismo modo que el resto de las Redes Nacionales Europeas que son coordinadas por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La información con la que se cuenta en esta red es administrada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el marco de sus funciones garantiza la coordinación y la transmisión de la información sobre Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo a todos los interesados.¹¹⁸

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone que actúe como Centro de Referencia Nacional para facilitar la información a escala nacional, así como en relación con las Instituciones de la Unión Europea y, en particular, respecto a la Agencia Europea y su red, se encuentra conformada miembros de las partes e instituciones representadas en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ampliándose a entidades que estando presentes en Internet tienen algo que aportar relacionado con la materia.¹¹⁹

¹¹⁷ Red española de seguridad y salud en el trabajo, <https://osha.europa.eu/fop/spain/es/index.stm>
Consulta realizada el 02 de agosto de 2014 a las 17:00 horas.

¹¹⁸ Loc. Cit.

¹¹⁹ Loc. Cit.

El I.N.S.H.T. actúa como administrador de la Red Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo¹²⁰, en su doble vertiente, como Referente Nacional en la materia y como Centro de Referencia de la Agencia Europea.¹²¹

Al efecto encontramos que cuenta con una amplia normativa para dar cumplimiento a las necesidades de seguridad e higiene laboral, mismas que serán analizadas en un apartado distinto al siguiente pero que a continuación se enumeran:

- a. LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- b. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- c. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- d. Ley ordinaria LEY 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.¹²² BOE núm. 250 de 19 de octubre BOE n. 250 19-9-2006
- e. REAL DECRETO 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por

¹²⁰ A la Red se encuentran adscritas organizaciones empresariales, sindicales y asociaciones cuyo fin es el auxilio y la enseñanza para empleados dentro del área de la seguridad y salud laboral.

¹²¹ Loc. Cit.

¹²² Jefatura de Estado, LEY 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción España 2006, disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/Leyes/2006/32_2006/PDFs/ley_322006reguladoradelasubcontratacionenelsectordelacons.pdf Consulta realizada el 02 de agosto de 2014 a las 21:00 horas.

Dicha ley aborda de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación que, reconociendo su importancia para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

- f. REAL DECRETO 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- g. REAL DECRETO 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- h. REAL DECRETO 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
- i. REAL DECRETO 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

España cuenta con instituciones especializadas tanto a nivel nacional como a nivel de cada una de sus comunidades autónomas, de los cuales vale la pena destacar:

- a) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- b) Consejería de economía, innovación, ciencia y empleo de la Junta de Andalucía
- c) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

De manera que se puede observar que aún y no habiéndose adherido al convenio analizado, cuenta con una distribución eficiente sobre la higiene y seguridad no solo en el área de la construcción sino que para cada una en la que exista una relación laboral, cuestión comprobable por la Red española de seguridad y salud en el trabajo.

4.3 DESARROLLO EN GUATEMALA DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

En el caso de Guatemala es necesario partir desde el reglamento de higiene y seguridad que fue promulgado el 28 de diciembre de 1957, del cual se hará una breve reseña:

El reglamento de higiene y seguridad, se funda en que es de interés nacional la exigencia de adoptar medidas tendentes a proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores.

Expresa en sus considerandos 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 a 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.

De hecho este reglamento fue creado con un carácter generalizado, ya que como se observa en su *“ARTICULO1. 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.”*¹²³

¹²³ Presidente Interino de la República de Guatemala Guillermo Flores Avendaño, **“REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD”**, decreto de fecha 28 de diciembre de 1957. Artículo consultado: Artículo 1°.

En el capítulo anterior cuando se habla sobre el contexto laboral del año 1957, se hace mención sobre el hecho que Guatemala poseía para esta fecha una de las legislaciones laborales más eficientes, porque es a raíz de ésta que se inicia la creación de distintos acuerdos gubernamentales que buscan tornar de mayor eficiencia la seguridad y salud laboral, y es que en los títulos 4, 5, y 6 establecen las consideraciones en cuanto a la salubridad de las condiciones de trabajo, mientras que en el título 3, capítulo 1 menciona e identifica cuales las protecciones especiales que se deben brindar a cada una de las labores dentro de cualquier tipo de relación laboral.

Es interesante la existencia de estudios exclusivos para la aplicabilidad del convenio 167 de la OIT, cuando se tiene la existencia de normativa interna que con treinta y un años de existencia previa a la suscripción de dicho convenio, se responde de forma anticipada a las obligaciones internacionales contraídas, sin embargo no se ha seguido una adecuada vigilancia por parte de las autoridades.

Se debe considerar de forma especial que el artículo 112 del reglamento de higiene y seguridad, contempla la obligación de dar a conocer el reglamento marco y los reglamentos especiales de higiene y seguridad de la industria o trabajo de que se trate, desde la admisión de los trabajadores, dependiendo del tipo de labor que desempeñen; el mismo artículo impera la existencia visible de un ejemplar de cada uno de esos reglamentos, debe mantenerse en sitios visibles con el objeto de que el personal pueda consultarlos fácilmente.

Así mismo debe considerarse como parte de la situación actual el contenido del Plan Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, emitido por el CONASSO, el cual argumenta sobre:

- a. Nivel adquisitivo de los trabajadores asalariados del sector de economía formal;

- b. Accidentalidad laboral en Guatemala;¹²⁴
- c. Base legal de la regulación sobre la seguridad y salud ocupacional en Guatemala:
 - i. Constitución Política de la República de Guatemala;
 - ii. Convenios 77, 110, 119, 127, 155 y 167 de la OIT;
 - iii. Ley del Organismo Ejecutivo
 - 1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
 - 2. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social;
 - iv. Código de Trabajo;
 - v. Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo
 - 1. Reglamentos específicos sobre higiene y seguridad
 - vi. Código de Salud;
- d. Señala como población objetiva del plan a todos los trabajadores de la República de Guatemala; y,
- e. Indica como la principal problemática de su función como Consejo y de la situación actual (para la fecha de su creación) de la evolución de la higiene y seguridad de los trabajadores del país:
 - i. Información deficiente;
 - ii. Ausencia de un sistema Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional y falta de políticas públicas sobre la misma;

¹²⁴ En el Plan se hace la aclaración que se debe tomar en cuenta que el registro de estadísticas sobre accidentalidad laboral en Guatemala únicamente lo realiza el IGSS. Por lo tanto la información es parcial, ya que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social ni el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuentan con estos registros; al mismo tiempo indica que uno de los elementos que podría contribuir a los accidentes laborales ocurridos, son el sector de agricultura y ganadería, es la baja escolaridad de estos trabajadores y sus condiciones tan precarias de vida.

- iii. Falta de asignación presupuestaria al CONASSO;
- iv. Insuficiente capacidad institucional;
 - 1. Falta de información, sensibilización y motivación en Seguridad y Salud Ocupacional a empresarios e instituciones de gobierno; y,
 - 2. Falta de información, sensibilización y motivación en Seguridad y Salud Ocupacional a trabajadores
- v. El sistema educativo y de capacitación para el trabajador, no priorizan la Seguridad y Salud Ocupacional.

Como se explicará en el siguiente capítulo, en 56 años no se ha exigido una obligatoriedad en Guatemala sobre los reglamentos de higiene y seguridad, extremo que ha vulnerado el principio general de la tutelaridad en la relación laboral y con ello teniendo efectos directos sobre la seguridad que los trabajadores

Al respecto y para citar un ejemplo de como se acostumbra en Guatemala la regulación de la higiene y seguridad en un reglamento interno de trabajo, se cita el artículo 39 del Pacto Colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre la Dirección General del Diario de Centro América y Tipografía Nacional del Ministerio de Gobernación y el Sindicato de Trabajadores de Tipografía Nacional y Diario de Centro América –STTN y DCA–; en el artículo se estipula de la siguiente manera:

“Artículo 39.- Seguridad e Higiene La Dirección General y sus trabajadores se obligan a observar estrictamente las normas contenidas en las disposiciones legales aplicables a la Seguridad e Higiene Industrial con el fin de evitar riesgos, accidentes y enfermedades profesionales en el desarrollo de su trabajo.

La Dirección General mantendrá un botiquín en las áreas de trabajo que considere necesario, con medicamentos aplicables a primeros auxilios.

Para evaluar lo concerniente a seguridad e higiene industrial en el trabajo, se debe conformar una comisión integrada por dos delegados de la Dirección General y dos delegados del STTN y DCA, que deberán reunirse por lo menos dos veces al año, en los meses de marzo y agosto.”¹²⁵

En este ejemplo se pueden denotar los efectos de la falta de obligatoriedad en cuanto al cumplimiento y para el señalamiento de las normas de higiene y seguridad que atendiendo a la normativa emitida con el acuerdo 229-2014 del RSSO, al mismo tiempo se observa una vaguedad en cuanto a la aplicación y prestación de primeros auxilios.

Al darse la evolución del convenio 167, la misma OIT detectó, la necesidad de crear normas técnicas para la adecuación de mejoras en la protección de los trabajadores del sector de la construcción; en esa misma línea, países como México, Ecuador, Venezuela y España, cuentan con una amplia legislación para la protección del empleado de la construcción, uno de los elementos más importantes es que se establece una cadena de mando y una cadena de responsabilidad dentro de los mismos trabajadores frente y para con el patrono; sin embargo, Guatemala se ha quedado rezagada en la protección de los trabajadores porque a lo largo de cincuenta y siete años, sigue sin establecer normas claras, técnicas y que se adecuen a la realidad nacional en temas de construcción –la contratación irregular de albañiles-.

¹²⁵ Dirección General del Diario de Centro América y Tipografía Nacional y el Sindicato de Trabajadores de Tipografía Nacional y Diario de Centro América **“Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo”**, publicado y aprobado el 14 de agosto de 2014.

CAPÍTULO 5

PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

De los temas desarrollados en los capítulos anteriores, se procede a analizar la realidad sobre el proceso de evolución que ha sufrido la legislación en materia de Higiene y Seguridad en Guatemala por sí misma y frente a otros países, que si bien contemplan la mayoría de figuras similares, han tenido un mayor desarrollo en este campo de aplicación del derecho laboral.

En ese orden de ideas, y antes de iniciar a conocer respecto del análisis sobre los instrumentos jurídicos propiamente, es necesario considerar que la influencia denotada por el CONASSO, en su calidad de foro permanente de discusión tripartita, ha permitido que los diferentes sectores implicados en el cumplimiento y ejecución de las políticas de seguridad y salud ocupacional converjan y realicen acuerdos que permiten por tanto la efectiva evolución de la higiene y seguridad a nivel nacional.

Dentro de la ilación de la presente investigación de ha desarrollado el rol que desempeñan las entidades rectoras de la higiene y seguridad en Guatemala y precisamente una de las más importantes es el CONASSO, el cual tiene su creación como consecuencia de la necesidad de iniciar a dar cumplimiento a la responsabilidad internacional de Guatemala ante los Organismos Internacionales, ya que habiendo transcurrido cierto tiempo desde las ratificaciones de los instrumentos y con el afán de evitar las sanciones y emisión exclusiva de recomendaciones por no dar cumplimiento a lo convenido como Estado parte de los Convenios; el mismo instrumento de creación del CONASSO indica que este precisamente es su objetivo conformación.

Por otra parte se indicó sobre la existencia de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, de la cual Guatemala aún no es parte, sin embargo la OISS ya cuenta con un registro y análisis sobre el estado evolutivo y de desarrollo de las instituciones rectoras de la higiene y seguridad; esta organización busca unificar las políticas de seguridad social, en todas sus aristas, y así desarrollar políticas de región a respecto.

Al efecto, en Guatemala no es tan frecuente, el hablar sobre los reglamentos de higiene y seguridad o conocer sobre programas de capacitación al respecto y menos investigaciones con un enfoque directo al sector de la construcción; desde que se dio la promulgación del RGH en diciembre de 1957, lo que se efectuaba para darle cumplimiento al mismo era colocar como parte del RIT en un apartado relativo a las condiciones generales de trabajo o en casos muy específicos como el ejemplo citado de la Dirección General del Diario de Centro América y Tipografía Nacional y el Sindicato de Trabajadores de Tipografía Nacional y Diario de Centro América, en el que se establece una sección específica para la seguridad e higiene laboral.

En cuanto al caso concreto del sector de la construcción no se han podido registrar mejoras en las condiciones de los empleados de obra o como se les llama en Guatemala, albañiles, ya que ellos cuentan con un sistema de contratación informal a través del cual se les paga por día laborado; al respecto se han hecho estudios alusivos a dicho tipo de contratación laboral, por lo que no se entra a desarrollar dicho tema en la presente investigación; basta con aseverar que en el único tipo donde se pueden observar registro de aplicación de medidas de higiene y seguridad laboral es en los casos de la cementera Cementos Progreso empresa que como parte de su política de responsabilidad social empresarial, aplica para los trabajadores medidas de protección de acuerdo a la labor que realizan y los riesgos que puedan correr.

A lo largo de la presente investigación se ha percatado que los reglamentos de higiene y seguridad de los países analizados, han ido evolucionando a raíz de la creación de normas técnicas o específicas de acuerdo a la materia concreta que fuesen desarrollando en base a su campo de aplicación; al mismo tiempo cuentan con normas que hacen obligatorio el establecer una estructura propia relativa a cada centro de trabajo, a través de un reglamento higiene y seguridad propio y distinto a un reglamento interno de trabajo.

De acuerdo con lo que la OIT establece para la funcionalidad y aplicación de un reglamento de higiene y seguridad, estos deben contener normas relativas a cada una de las herramientas, labores y ocupaciones que sean desarrolladas por un empleado, así mismo deben hacer del conocimiento del trabajador de los posibles riesgos, amenazas y consecuencias del mal uso de las mismas.

El convenio 167 de la OIT, establece en su artículo 1, numeral 2) que Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si las hubiere, excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica o empresas respecto de las cuales se planteen problemas especiales que revistan cierta importancia, a condición de garantizar en ellas un medio ambiente de trabajo seguro y salubre.

En su artículo 4 de este instrumento, el que todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete, con base en una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud, a adoptar y mantener en vigor una

legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del Convenio; así mismo en el artículo 5 se indica como punto importante el que la legislación que se adopte de conformidad con el artículo 4 del Convenio podrá prever su aplicación práctica mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones prácticas o por otros métodos apropiados conformes con las condiciones y a la práctica nacionales.

Para el cumplimiento de los preceptos anteriores la OIT emitió un manual sobre higiene y seguridad en la construcción para empleados de dicho sector, el cual según el mismo documento indica fue creado con el fin de ser adoptado y aplicado por los países miembros de la OIT que hubiesen ratificado el convenio, cuestión que como se pudo apreciar en capítulos anteriores otros países lo han adoptado y vuelto legislación nacional, o norma técnica específica, hecho que no ha sucedido con Guatemala.

Circunscribiéndose la presente investigación, a las reformas efectuadas al reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo emitido por el ministerio de trabajo y bienestar social en el año de 1957, se ha podido percibir que en realidad no se efectuó una reforma como lo requería el convenio 167 de la OIT, ya que como se podrá apreciar en el Anexo III, figuras como las organizaciones de salud que se contempla en el artículo 10 del RHS y del RSSO, únicamente se les amplió el nombre a Organizaciones de Salud y Seguridad Ocupacional manteniéndose el que todo lugar de trabajo debe contar con ella, pero no se establecen funciones o criterios que la misma debe vigilar sobre la seguridad laboral.

A partir del artículo onceavo del RHS hasta el artículo 111, hay especificaciones técnicas de las que no se exige en cumplimiento y tampoco se establece un

proceso sancionatorio o sanciones específicas para la no observancia, extremo que se mantiene en el RSSO, el cual extiende las disposiciones técnicas hasta el artículo 551, a diferencia del anterior, éste incluye un artículo -552- que establece como “sanción” el pago de una multa según lo preceptuado en los artículos 271 y 272 del CT, cuando se violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva por acción u omisión contenida el dicho reglamento, sin embargo se podría afirmar que dicho artículo convierte en una laguna el contenido total del RSSO ya que el mismo solo contiene normas técnicas **que no se denominan como exigible.**

Lo que en realidad coloca además en una especie de vacío legal al reglamento en cuanto a los efectos sancionatorios, porque además habrá que considerar el hecho de la existencia de los demás reglamentos especializados por materia de higiene y seguridad, los cuales se vinculan directamente a las sanciones que se contemplaban en el anterior RHS y que al mismo tiempo se redirigían a los artículos del 197 al 205 del Cod.T. los que son de materia exclusiva sobre higiene y seguridad laboral.

Exceptuando los artículos del 4 al 9 que contienen las obligaciones del patrono y del trabajador; no existe congruencia con el contenido del artículo en relación a los fundamentos técnicos no obligatorio del reglamento.

Dentro de las especificaciones que se implementaron en el RSSO, se encuentran:

- a) escaleras de mano,
- b) plataformas de trabajo,
- c) barandillas,
- d) puertas y salidas de emergencia

Un elemento importante y valioso que aporta el RSSO, son los cuadros de especificación en cuanto a tiempos en lo que los trabajadores pueden estar expuestos a determinados químicos, la manipulación manual de cargas que pueden soportar en relación a su complejidad corporal y el sexo de los trabajadores, así como las temperaturas a las que puede estar expuesto y el tiempo de exposición.

Por otra parte se puede apreciar el que el RSSO dividió articulado que del cual en el RHS se hablaban generalidades, entre ellos se encuentran los artículos 115 al 117 en los que se habla sobre el uso adecuados de las escaleras, con ello hay una mejor comprensión sobre las mismas y forma de construcción para que en su caso pudiesen soportar incendios; así mismo se encuentra en estas variantes, el capítulo III el cual abarca la señalización de los locales de trabajo, dentro de este se encuentra contenido: a) como deben ser las señales de seguridad; y b) como deben estar colocadas. Estas últimas disposiciones no se encontraban contenidas en el RHS.

Un tema que es importante considerar dentro de esta investigación en cuanto a la aplicación del RSSO ha sido, específicamente, que no se indica cuales de sus normas son de aplicación expresa para el sector de la construcción, sin embargo no es sino hasta los artículos 394 – 408 en donde se hablan sobre los andamios y sus distintos tipos de medidas según su uso, que en caso se podría aplicar; sin embargo, en ninguno de los artículos se mencionan que normas son de aplicación restrictiva para la construcción.

A diferencia del RHS en donde se habla sobre la construcción pero en forma bastante escueta, a saber el reglamento hace alusión los siguientes artículos:

1. Artículo 42: Las operaciones y reparaciones que se ejecuten en los tableros o cuadros eléctricos de interruptores, fusibles y control, en las máquinas y aparatos eléctricos, deben ofrecer la máxima garantía de seguridad para el personal, tanto en lo que se refiere a la construcción y disposición, como a los medios preventivos adoptados, tales como plataformas y alfombras aislantes, pértigas, tenazas o varillas de materiales aislantes, guantes.

2. ARTICULO 51. Ninguna obra o parte de obra en construcción, incluyendo andamios, torres, aparatos de fuerza motriz, pescantes y otros equipos fijos o móviles, podrán situarse cerca de las líneas conductoras de fuerza o luz eléctrica, a menos que se hayan previamente obtenido, por escrito de la compañía dueña de las líneas, certificación del voltaje a que funcionan las mismas y se hayan tomado por el contratista, dueño, persona o entidad a cuyo cargo está la construcción de la obra todas las precauciones necesarias para evitar los riesgos que las líneas pueden ocasionar a los trabajadores.

3. ARTICULO 52. Durante los trabajos de construcción o demolición se deberán proteger a los trabajadores contra los perjuicios que pudieran resultar de conexiones o aparatos eléctricos provisionales o permanentes, mediante el uso de aislantes seguros, conexiones a tierra o mediante la aplicación de cualquier otro medio de protección igualmente efectivo.

Un elemento que debe apreciarse, si bien no forma parte de las disposiciones específicas de la construcción, es una norma que podría considerarse de avanzada dentro de las disposiciones del RSSO es la protección al aparato respiratorio, externando que se deben tomar las pautas de cuidado cuando los trabajadores se expongan a la *“acción agresiva de contaminantes químicos como polvos, humos, gases, vapores, neblinas”*.

Dentro de las consideraciones que indica el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al realizar las reformas objeto del presente estudio, indican que su principal propósito es *“actualizar las condiciones generales de higiene y seguridad en los lugares de trabajo tanto para el empleador como para los trabajadores, se hace necesario readecuar las disposiciones del reglamento, proponiendo uno nuevo, que permita al Estado, velar por la salud y asistencia social de todos los habitantes y desarrollar a través de sus instituciones acciones de prevención.”*¹²⁶

De lo anterior se evidencia una total incongruencia con el principio de realidad del derecho laboral, porque en materia de higiene y seguridad, se ha dejado totalmente desprotegido al sector de la construcción, aún y cuando el Estado de Guatemala, tiene la responsabilidad directa con la OIT para crear legislación que beneficie directamente a este sector y permita salvar y guardar de forma más eficiente las condiciones de titularidad y previsión social para los trabajadores y empleados de la construcción.

El acuerdo gubernativo (229-2014) sujeto del análisis, manifiesta que presenta en forma generalizada para instituciones y empresas públicas y privadas, disposiciones generales de salud y seguridad ocupacional, cuando en realidad, únicamente este acuerdo gubernativo, adecua disposiciones técnicas y no normas jurídicas, que reflejen una relación entre las cadenas de mando, que hace mención la OIT, (tanto en el Convenio 167 como en el manual de capacitación sobre la higiene y seguridad según el convenio 167 de la OIT).

Así mismo, como se indica en el capítulo anterior, existe legislación comparada, con grandes similitudes a la legislación guatemalteca, en materia laboral, que si

¹²⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acuerdo gubernativo número 229-2014. Guatemala.

cuenta con normas jurídicas que protegen de una forma hermética, amplia y focalizada la cadena de responsabilidad y la cadena de mando en el sector de la construcción.

Ecuador es el país latinoamericano que cuentan con una legislación eficiente y concreta en materia del sector de la construcción, la cual como se ejemplifica en el Anexo Uno de este trabajo de investigación, se le solicita a todas aquellas empresas que se dediquen como giro ordinario a la construcción, obras nuevas de construcción, entidades públicas que realicen una nueva construcción y a los particulares que soliciten licencias para construir, previo a su otorgamiento, todas deben suscribir con la autoridad de trabajo y previsión social un reglamento de higiene y seguridad laboral, enfocado a la prevención de los riesgos particulares que se puedan suscitar en la nueva obra.

Así mismo la unidad de seguridad y salud en el trabajo, dispone de normas generales que deben de acatarse, en cuanto a las alturas, señales, capacidad de carga del obrero y tipos de maquinaria a utilizar, dentro de la construcción.

Aunado a lo anterior la República ecuatoriana, cuenta con un reglamento de seguridad y salud de los trabajadores, un reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas, solicita a las empresas públicas y privadas los reglamentos internos de trabajo y los reglamentos individualizados de construcción; por lo que es claro el avance que se registra a raíz de la evolución que ha sufrido el convenio 167 mejorando las condiciones de aplicación para los trabajadores ecuatorianos.

Un elemento común en la legislación internacional comparada, que forman parte del análisis a las reformas del RSH, es que los países solicitan que previo a

contratar a un “albañil”, este debe presentar la credencial de haber recibido los cursos impartidos por la autoridad encargada de los análogos de la previsión social y seguridad e higiene laboral, sobre los riesgos, derechos, obligaciones e instituciones que amparan a la labor de la construcción, extremos que vagamente son regulados en el nuevo RSSO de Guatemala, al delegar la protección de la seguridad laboral al IGSS.

El nuevo RSSO no vincula ningún régimen sancionatorio hacia alguno de los acuerdos gubernativos que contienen reglamentos especializados en materia de higiene y seguridad, así como tampoco, vincula dichas sanciones (las cuales no están establecidas dentro del reglamento) a los artículos del 197 al 205 del CT, en donde se establece las normas básicas en cuanto a la higiene y seguridad dentro de los lugares de trabajo; por tanto no hay un poder coercitivo en dicho reglamento, haciéndolo ineficaz.

Finalmente se puede afirmar que la ineficacia de las reformas realizadas al RHS de 1,957 a través del RSSO 229-2014, se sustentan en tres pilares fundamentales:

- a) No hay una creación de normas o instituciones que se dirijan a la protección del sector de la construcción, sino que lo dejan al libre albedrío de las empresas públicas y privadas, sin dirigirse a las entidades públicas, descentralizadas, semiautónomas y autónomas del Estado, de la misma manera que tampoco se amplía la competencia de los inspectores generales de trabajo para el conocimiento técnico de las normas técnicas, en el RSSO contenidas;
- b) No hay una adecuada certeza jurídica, en cuanto a la vigencia de la aplicación del reglamento, porque al momento de hacerse público en el mes de agosto del año dos mil catorce, el *vacatio legis*, se extendía al ocho de febrero del

año dos mil quince, pero con la reforma del acuerdo gubernativo 51-2015, este requisito de vigencia fue prorrogado hasta el mes de agosto de dos mil quince, sin especificarse cuál sería la aplicabilidad y continuidad del anterior reglamento; y,

- c) Se ha dejado en un vacío legal a los reglamentos especializados de higiene y seguridad relativos a cultivo de caña de azúcar, cultivo de café, cultivo de banano, cultivo de algodón y cultivo de citronela, ya que al derogarse el RHS se eliminó el vínculo entre los regímenes especiales, mismo que no subsistió en el RSSO.

No hay normativa específica en el sector de la construcción, claramente, no es que las reformas sean malas, es tan solo que como muchas leyes en Guatemala, no tienen el poder coercitivo configurado dentro de sí misma para que se obligue a su cumplimiento, de dicha cuenta es que se habla de una sanción del en RSSO, pero no hay artículo que contenga poder exigible propio.

CONCLUSIONES

1. La higiene y seguridad en Guatemala no representan un amplio campo de interés en el ámbito laboral, ya que la salud, higiene y seguridad de los trabajadores de los trabajadores de forma directa no es tomada en cuenta dentro de las principales importancias para el empleador.

La poca promoción y socialización que se da en las entidades laborales, específicamente en la construcción, sobre las medidas de seguridad e higiene, permite que exista un constante riesgo durante el desarrollo de las actividades laborales; este busca menguarse a través de las capacitaciones que propone la OIT.

2. A través del estudio y análisis de las normas se pudo establecer que los reglamentos en ninguna situación legislan los accidentes que se dan en la construcción toda vez que no existen resoluciones definitivas
3. Guatemala como parte del Convenio 167 de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción, ha incumplido con su responsabilidad internacional, al no crear normativa específica para este sector.
4. Los países de Ecuador, Colombia, México y España, cuentan con un mayor desarrollo de normativas respecto de la seguridad e higiene laboral dentro del sector de la construcción, con relación al país de Guatemala; ya que los antes mencionados constantemente impulsan el mejoramiento del medio ambiente del trabajador sus condiciones y disposiciones legales para una mejor protección.
5. En cuanto a la evolución nacional en materia de higiene y seguridad, se ha avanzado, toda vez que ha reformado un reglamento que tenía cincuenta y siete años de vigencia y había perdido su relación con la realidad nacional; sin

embargo frente a las responsabilidades internacionales provenientes del Convenio 167 de la OIT y al desarrollo internacional de este sector, Guatemala cuenta con una legislación deficiente y no se puede hablar de una eficiente reforma en materia de higiene y seguridad laboral que aplique directamente el sector de la construcción ya que entre los patronos y empleados no existe el vínculo laboral por un tiempo prolongado, y este tipo de contrato aún no se ha regulado de manera eficiente.

RECOMENDACIONES

En Guatemala la normativa legislada para dar cumplimiento a las obligaciones contraídas a nivel internacional, como ya se expuso dentro del desarrollo de la presente investigación, no responden a las necesidades de la población, tal es el caso que se da en el derecho laboral, respecto de la higiene y seguridad en la construcción, por lo que se recomienda:

1. Realizar un análisis a profundidad, por parte del Viceministerio de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que busquen reformas de fondo al Reglamento Sobre Salud y Seguridad Ocupacional emitido.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, deben establecer las diferencias y funciones entre salud e higiene laboral, para fijar un criterio nacional al respecto.
3. Implementar la obligatoriedad de los reglamentos de higiene y seguridad en los centros de trabajo públicos y privados, además del emitido por el acuerdo gubernativo 229-2014 y para garantizar su efectividad y aplicación.
4. Fomentar el uso del manual de capacitación sobre seguridad, salud y bienestar en el sector de la construcción emitido por la OIT, a fin de lograr la creación de normativas más específicas y aplicables en dicho sector.
5. Designar concretamente las atribuciones del Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional dentro del Reglamento Sobre Salud y Seguridad Ocupacional, para evitar la dualidad de funciones con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a fin de establecer un campo delimitado de acción.

REFERENCIAS

1. BIBLIOGRÁFICAS.

- 1.1 Ayala Guerra, Oscar Yovany; INAPLICABILIDAD DE LAS DISPOSICIONES DEL CONVENIO 167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN EN EL ÁMBITO GUATEMALTECO; Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala; Mayo 2008
- 1.2 Bodino a Proudhon "Antología del pensamiento, Econo – Social 1"; Fondo de cultura económica; México 1963.
- 1.3 Canessa Montejo, Miguel Francisco coordinador, colaboradores: Javier Neves Mujica {et al.} "Manual de derecho del trabajo" Tomo I, Tomo II y Tomo III; instituto de investigaciones jurídicas, Guatemala 2008
- 1.4 Comisión nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia; "LA JUSTICIA LABORAL: UN DESAFÍO PARA GUATEMALA", Organización internacional del trabajo; primera edición; Guatemala 2008; editorial magna terra editores, S.A.
- 1.5 Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia, "REVISTA DE JUSTICIA LABORAL", Guatemala 2006.
- 1.6 Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional; "PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE GUATEMALA"; Guatemala, diecinueve de junio del año dos mil dos.
- 1.7 De la Cueva, Mario "DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO", editorial Porrúa, S.A.; novena edición México 1966; tomo 2.
- 1.8 Fernández Molina, Luis "DERECHO LABORAL GUATEMALTECO", 3era edición IUS Ediciones, 2008, Guatemala
- 1.9 Fournier Facio, Arturo "Derecho Laboral I" Tomo I, Editorial Universitaria Estatal a Distancia, San José Costa Rica 2011.
- 1.10 Honnell Osberto Izaguirre Navarro, "Compendio de Derecho del Trabajo de Guatemala", Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar, Guatemala 2012.

- 1.11 Krotoschin, Ernesto; “Tratado práctico de derecho del trabajo volumen 1” Primera parte, décima edición; Roque depalma editor; Buenos Aires 2005.
- 1.12 López Larrave, Mario “Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo”, 3era Edición, Editorial Universitaria, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala 2005
- 1.13 López Larrave, Mario “Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco”, IUS EDICIONES, 2009, Guatemala
- 1.14 Organización Internacional del Trabajo, “Guía pedagógica de formación básica en normas internacionales de trabajo”; San José Costa Rica, 2008
- 1.15 Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa; “Derecho del trabajo”, decimoquinta edición; Madrid 2007; editorial centro de estudios Ramón Areces, S.A.
- 1.16 Rodríguez Rescia, Víctor “Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: El Desafío De Su Justiciabilidad”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar, Guatemala 2002.
- 1.17 Sánchez Agesta, Luis “Derecho Constitucional comparado”; editorial nacional; Madrid, España 1965; primera edición.
- 1.18 Viteri Echeverria, Ernesto Ricardo. 2005. “Los contratos en el derecho civil guatemalteco” (parte especial), Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar, Segunda Edición, Editorial Serviprensa, Guatemala.

2. **NORMATIVAS.**

- 2.1 Asamblea Nacional Constituyente, “CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”, Abril 1985.
- 2.2 Aspectos generales del programa de Seguridad Higiene y Ambiente Normas Venezolanas COVENIN 2260-88.
- 2.3 Congreso de la República de Guatemala, “CÓDIGO DE TRABAJO” Decreto 1441, veintinueve de abril de mil novecientos sesenta y uno, Guatemala.

- 2.4 Congreso de la República de Guatemala, “CÓDIGO DE COMERCIO” Decreto 2-70, veintiocho de enero de mil novecientos setenta, Guatemala.
- 2.5 Congreso de la República de Guatemala, “LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL” Decreto número 2-89, diez de enero de mil novecientos ochenta y nueve, Guatemala.
- 2.6 Congreso de la República de Guatemala, Decreto 295 “LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”, treinta de octubre de mil novecientos cuarenta y seis.
- 2.7 Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, “CONVENIO NÚMERO 167 DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN”, Organización Internacional del Trabajo; Ginebra, Suiza 01 de junio de 1988.
- 2.8 Enrique Peralta Azurdía, Jefe de gobierno, “CÓDIGO CIVIL” Decreto Ley 106, catorce de septiembre de mil novecientos setenta y tres, Guatemala
- 2.9 Extintores portátiles. Generalidades Normas Venezolanas COVENIN 1040-89.
- 2.10 Jefatura de Estado, Madrid, España LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2.11 Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo Número 1002; “REGLAMENTO SOBRE PROTECCIÓN RELATIVA A ACCIDENTES”
- 2.12 Guía para la elaboración de planes para el control de emergencias Normas Venezolanas COVENIN 2226-90.
- 2.13 Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, España REAL DECRETO 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- 2.14 Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, España REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- 2.15 Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, España REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- 2.16 Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, España REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- 2.17 Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, España REAL DECRETO 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.
- 2.18 Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, España REAL DECRETO 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- 2.19 Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, España REAL DECRETO 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
- 2.20 Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, España REAL DECRETO 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- 2.21 Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Ministerial 314, "NORMATIVO DE CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL -CONASSO-"; Guatemala, 20 de septiembre de 2000.
- 2.22 Organización Internacional del Trabajo -OIT-, "CONVENIO 120 SOBRE LA HIGIENE (COMERCIO Y OFICINAS)", Ginebra, Suiza 1964.
- 2.23 Organización Internacional del Trabajo -OIT-, "CONVENIO 167 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN", Ginebra, Suiza 1988.

2.24 Presidente Interino de la República de Guatemala Guillermo Flores Avendaño, “REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD”, decreto de fecha 28 de diciembre de 1957.

2.25 Terminología. Prevención y protección contra incendios Normas Venezolanas COVENIN 3438-99.

3. **ELECTRÓNICAS.**

3.1 “ACERCA DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO” Rosa Ranedo Albano, Documentación e Informes, Junta de Andalucía, España 2006.

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_447_3.pdf

3.2 “ACUERDOS, CONVENIOS Y NORMATIVA INTERNACIONAL VIGENTE Y RATIFICADA POR GUATEMALA” Ministerio de Relaciones Exteriores, Guatemala.

http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx

3.3 “CADENA DE MANDO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL”, Johnson, Sophie, La voz de Houston, Houston, Texas, Estados Unidos de Norte América, abril 2014. <http://pyme.lavoztx.com/cadena-de-mando-en-la-estructura-organizacional-8824.html>

3.4 Documentos y Publicaciones Varias Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

3.5 “ESTUDIO DE LA SITUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES EN GUATEMALA”, Zapata Alamilla, Adrian; Asociación de investigación y estudios sociales -ASIES- Guatemala 2010 http://www.asies.org.gt/sites/default/files/articulos/publicaciones/estudio_sobre_la_situacion_de_las_organizaciones_de_trabajadores_en_guatemala.pdf

3.6 “GUÍA PARA LA FIRMA Y RATIFICACIÓN DEL TRATADO”, División de Asuntos Jurídicos y Relaciones Externas Sección de Servicios Jurídicos, Comisión preparatoria de la organización del tratado de la prohibición

completa de los ensayos nucleares, Viena, Austria 2003
http://www.ctbto.org/fileadmin/content/reference/legal_resources/sig_and_rat_guid_sp.pdf

3.7 “HISTORIA DE LA CREACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”, Guatemala.

http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php?option=com_content&view=section&id=8&Itemid=72

3.8 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, “Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes”; <http://www.igssgt.org/ema.php>

3.9 “MISIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”, Guatemala.

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio.html>

3.10 “NACIONES UNIDAS TRABAJANDO POR GUATEMALA”, Organización de Naciones Unidas, Alto Comisionado de Derechos Humanos PNUD Guatemala, Guatemala 2013

<http://www.onu.org.gt/contenido.php?ctg=1406-1399-1338-oit>

3.11 “OBLIGACIONES DEL MINISTERIO, MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”, Guatemala

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/134-obligaciones.html>

3.12 Organización Iberoamericana de seguridad social; “VALORACIÓN CUALITATIVA RESPECTO A LA ESTRATEGIA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD Y SALUD”;

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/valoracion_CONASSO.pdf

3.13 “PERFIL DIAGNÓSTICO NACIONAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL” Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, disponible para ibooks en www.ilo.org/wcmsp5/public/---ed.../wscms_187681.pdf

3.14 “PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN” Inga. Marta Graciela Ríos e Ing. Oscar Alberto Rodríguez <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/912-prevencion-de-riesgos-en-la-industria-de-la-construccion.html> Argentina 2008

3.15 “REGLAMENTOS ESPECÍFICOS” En desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

3.15.1 “REGLAMENTOS ESPECÍFICOS” que hacen referencias a la Vigilancia de la Salud de trabajadores expuestos a determinados riesgos

<http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm#>

3.16 “SALUD LABORAL” Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud.
<http://www.ispch.cl/salud-laboral-que-hacemos>. República de Chile

3.17 “SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN” Oficina Internacional del Trabajo, Montevideo, Uruguay 1997, disponible en línea desde 2007

http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/cinte/main.htm

<http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/seguridad-salud-bienestar-obras-construcci%C3%B3n-manual-capacitaci%C3%B3n>

3.18 “SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES/AS AGRÍCOLAS EN GUATEMALA”, Comité de desarrollo campesino “CODECA”, editorial Rukemik Na’ojil, Guatemala 2013.

http://servindi.org/pdf/situacion_laboral.pdf

3.19 Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ministerio de relaciones laborales de la República del Ecuador

<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

4. **OTRAS REFERENCIAS.**

4.1 Búcaro Chicas, Yuri David; "LOS SISTEMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUATEMALA, EN EL MARCO DE LOS DERECHOS HUMANOS", Guatemala 2013, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar.

4.2 Carranza Izquierdo, Lisbeth Xiomara; *“MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN ORGANISMOS*

INTERNACIONALES EN GUATEMALA”, Guatemala 2007, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar.

4.3 González Ríos, Mario; “LA ROTACIÓN DE PERSONAL COMO UN ELEMENTO PERSONAL”, Monterrey Nuevo León, México 2006, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Nuevo León.

4.4 Oficina internacional del trabajo, “INFORME DE LA OIT SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO”, Organización Internacional del Trabajo; Ginebra Suiza 2005.

4.5. Palma López, Pedro José; “LA SUPERVISIÓN DE LA APLICABILIDAD DEL CONVENIO 167 DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”, Guatemala 2009, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar.

4.6 Rincón, Manuel Alfredo; “ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL ANTE UN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD OCUPACIONAL EN VENEZUELA, DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE AL AÑO 2009”, Caracas, Venezuela 2011, Dirección General de Post-Grado Área de Derecho, Universidad Católica Andrés Bello

4.7 Sánchez Muñoz, Alejandro Xavier; “RÉGIMEN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”, Madrid, España 2011, Escuela de Ciencias Jurídicas, Universidad Católica de la Loja.

ANEXO I

Formato modelo de reglamento de higiene y seguridad laboral, Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ministerio de relaciones laborales de la República del Ecuador.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La política debe ser realizada por los jefes y trabajadores de la empresa de manera consensuada, basándose en los puntos indicados en el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo

SART (Resolución CD. 333.)

Firma

Gerente General o Representante

REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO DE

(NOMBRE DE LA EMPRESA)

RAZON SOCIAL:

ACTIVIDAD ECONOMICA:

OBJETIVOS:

CAPITULO I

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

Artículo 1.- OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR

- a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;
- c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;
- d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador;

- e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;
- f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;
- g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología;
- h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;
- i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;
- j) Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y/o establecer un servicio de salud en el trabajo;
- k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen;

- l) Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos;
- m) Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

- n) Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro;
- o) Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes;
- p) Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios;
- q) Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo;
- r) Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Relaciones Laborales, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración;
- s) La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos;
- t) Especificar en el Reglamento interno de Seguridad y Salud, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo;
- u) Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa;
- v) Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos;
- w) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, Servicios Médicos o Servidos de Seguridad y Salud;
- x) Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa.

Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la empresa, dejando constancia de dicha entrega;

- y) Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa;
- z) Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad y Salud de la Empresa;
- aa) Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

Artículo 2- OBLIGACIONES GENERALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Los trabajadores tendrán derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.

Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.

- c) Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud en el mismo. Este derecho comprende el de estar presentes durante la realización de la respectiva diligencia y, en caso de considerarlo conveniente, dejar constancia de sus observaciones en el acta de inspección.
- d) Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.
- e) Los trabajadores tienen derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación.

f) Los trabajadores tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les importan sus superiores jerárquicos directos;

b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador;

c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva;

d) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados;

e) Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores;

f) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron;

g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores;

h) Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo. El trabajador debe informar al médico tratante las características detalladas de su trabajo, con el fin de inducir la identificación de la relación causal o su sospecha;

i) Someterse a los exámenes médicos o que estén obligados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral;

j) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente.

k) Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes;

l) Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público;

- m) Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación;
- n) Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas;
- o) Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a /os reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa;
- p) No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
- q) Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.

Artículo 3.- PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

Toda empresa deberá considerar las siguientes prohibiciones:

- a) Obligar a sus trabajadores a laborar en ambientes insalubres por efecto de polvo, gases o sustancias tóxicas; salvo que previamente se adopten las medidas preventivas necesarias para la defensa de la salud.
- b) Permitir a los trabajadores que realicen sus actividades en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico.
- c) Facultar al trabajador el desempeño de sus labores sin el uso de la ropa y equipo de protección personal.
- d) Permitir el trabajo en máquinas, equipos, herramientas o locales que no cuenten con las defensas o guardas de protección u otras seguridades que garanticen la integridad física de los trabajadores.
- e) Transportar a los trabajadores en vehículos inadecuados para este efecto.
- f) Dejar de cumplir las disposiciones que sobre prevención de riesgos emanen de la Ley, Reglamentos y las disposiciones de la Dirección de Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Laborales o de Riesgos del Trabajo del IESS.
- g) Dejar de acatar las indicaciones contenidas en los certificados emitidos por la Comisión de Valuación de las Incapacidades del IESS sobre cambio temporal o definitivo de los trabajadores, en las actividades o tareas que puedan agravar sus lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa.
- h) Permitir que el trabajador realice una labor riesgosa para la cual no fue entrenado previamente.

Artículo 4.- PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

Los empleados deberán considerar las siguientes prohibiciones:

- a) Efectuar trabajos sin el debido entrenamiento previo para la labor que van a realizar.
- b) Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tipo de sustancia tóxica.
- c) Fumar o prender fuego en sitios señalados como peligrosos para no causar incendios, explosiones o daños en las instalaciones de las empresas.
- d) Distraer la atención en sus labores, con juegos, riñas, discusiones, que puedan ocasionar accidentes.
- e) Alterar, cambiar, reparar o accionar máquinas, instalaciones, sistemas eléctricos, etc., sin conocimientos técnicos o sin previa autorización superior.
- f) Modificar o dejar inoperantes mecanismos de protección en maquinarias o instalaciones.
- g) Dejar de observar las reglamentaciones colocadas para la promoción de las medidas de prevención de riesgos.

Artículo 5.- INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Las sanciones a los trabajadores se aplicarán conforme lo disponga el Reglamento Interno de Trabajo. Las faltas muy graves podrán sancionarse conforme lo determina el Código del Trabajo.

- a) Serán faltas leves, aquellas que contravienen al presente reglamento, pero que no ponen en peligro la seguridad física del trabajador, ni de otras personas.
- b) Se considerará faltas graves, cuando por primera vez debido a ignorancia o inobservancia de los hechos, el trabajador pone en peligro su seguridad, de terceros y de los bienes de la empresa.
- c) Se considera faltas muy graves, la reincidencia a las faltas graves, violación al presente reglamento interno que con conocimiento del riesgo o mala intención, ponga en peligro su vida, la de terceros y/o de las instalaciones, equipos y bienes de la empresa.

Se tomarán medidas disciplinarias contra los trabajadores que a sabiendas persisten en llevar a cabo prácticas inseguras o peligrosas para él, sus colaboradores y para la empresa, dichos casos serán vistos, estudiados y calificados, las sanciones que podrá aplicar la empresa de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo a la gravedad de la falta, serán:

1. Amonestación Verbal
2. Amonestación escrita

3. Multa de hasta el 10% de la remuneración diaria unificada
4. Terminación de la relación laboral previo visto bueno, de conformidad con lo previsto en el Art. 172 del Código Trabajo.

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad y salud determinadas en los reglamentos y facilitados por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 6.- INCENTIVOS

El empleador incentivará y motivará a los trabajadores a que cumplan con las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa a través de mecanismos acordados previamente con el trabajador.

CAPITULO II

DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 7.- COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD.-

- a) En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Si el Presidente representa al empleador, el Secretario representará a los trabajadores y viceversa. Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular y que será principalizado en caso de falta o impedimento de éste. Concluido el período para el que fueron elegidos deberá designarse al Presidente y Secretario.
- b) Cuando la empresa disponga de más de un centro de trabajo, conformarán subcomités de Seguridad y Salud a más del Comité, en cada uno de los centros que superen la cifra de diez trabajadores, sin perjuicio de nominar un comité central o coordinador.
- c) Para ser miembro del Comité o Subcomité se requiere trabajar en la empresa, ser mayor de edad, saber leer y escribir y tener conocimientos básicos de seguridad y salud.
- d) Los representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa, donde lo hubiere; o, por las organizaciones laborales legalmente reconocidas, existentes en la empresa, en proporción al número de afiliados. Cuando no exista organización

laboral en la empresa, la elección se realizará por mayoría simple de los trabajadores, la misma que será registrada mediante un acta en la cual deberán constar las firmas de los asistentes, quienes en número deberán ser al menos la mitad más uno.

e) Los titulares del Servicio Médico de Empresa y del Departamento de Seguridad, serán componentes del Comité, actuando con voz y sin voto.

f) Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por mayoría simple y en caso de igualdad de las votaciones, se repetirá la misma hasta por dos veces más, en un plazo no mayor de ocho días. De subsistir el empate se recurrirá a la dirimencia de los Jefes de Riesgos del Trabajo de las jurisdicciones respectivas del IESS.

g) Las actas de constitución del Comité serán comunicadas por escrito al Ministerio de Relaciones Laborales y al IESS, así como al empleador y a los representantes de los trabajadores. Igualmente se remitirá durante el mes de enero, un informe anual sobre los principales asuntos tratados en las sesiones del año anterior.

h) El Comité sesionará ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando ocurriere algún accidente grave o al criterio de/ Presidente o a petición de la mayoría de sus miembros.

i) Las sesiones deberán efectuarse en horas laborables.

j) Cuando existan Subcomités en los distintos centros de trabajo, éstos sesionarán mensualmente.

k) Los miembros del Comité durarán en sus funciones un año, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

Artículo 8.- FUNCIONES DE LOS ORGANISMOS PARITARIOS

a) Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.

b) Analizar y opinar sobre el Reglamento de Seguridad y Salud de la empresa, a tramitarse en el Ministerio de Relaciones Laborales. Así mismo, tendrá facultad para, de oficio o a petición de parte, sugerir o proponer reformas al Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la Empresa.

c) Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias.

d) Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.

e) Realizar sesiones mensuales.

- f) Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia.
- g) Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar a sus directivos la adopción de medidas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- h) Vigilar el cumplimiento del presente Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 9.- UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD

- a) La empresa que cuente con cien o más trabajadores estables, contará con una Unidad de Seguridad e Salud, dirigida por un técnico competente en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad.
- b) La empresa o centros de trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, deberá contar con un técnico en seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.
- c) Los responsables y técnicos encargados de asumir las acciones de promoción de la salud y prevención de los riesgos en el trabajo, contarán con la formación y la competencia determinada por la legislación nacional, misma que se debe ajustar a la necesidad real que requiera el centro de trabajo.

Artículo 10.- FUNCIONES DE LA UNIDAD

- a) Reconocimiento y evaluación de riesgos;
- b) Control de Riesgos profesionales;
- c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores;
- d) Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.
- e) Asesoramiento técnico, en materias de control de incendios, almacenamientos adecuados, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitarios, ventilación, protección personal y demás materias contenidas en el presente Reglamento.
- f) Será obligación de la Unidad de Seguridad y Salud del Trabajo colaborar en la prevención de riesgos; que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan, al Comité de Seguridad y Salud.
- g) Deberá determinarse las funciones en los siguientes puntos: confeccionar y mantener actualizado un archivo con documentos técnicos de Higiene y Seguridad que, firmado por

el Jefe de la Unidad, sea presentado a los Organismos de control cada vez que ello sea requerido. Este archivo debe tener:

1. Planos generales del recinto laboral empresarial, en escala 1:100, con señalización de todos los puestos de trabajo e indicación de las instalaciones que definen los objetivos y funcionalidad de cada uno de estos puestos laborales, lo mismo que la secuencia del procesamiento fabril con su correspondiente diagrama de flujo.
2. Los planos de las áreas de puestos de trabajo, que en el recinto laboral evidencien riesgos que se relacionen con higiene y seguridad industrial incluyendo además, la memoria pertinente de las medidas preventivas para la puesta bajo control de los riesgos detectados.
3. Planos completos con los detalles de los servicios de: Prevención y de lo concerniente a campañas contra incendios del establecimiento, además de todo sistema de seguridad con que se cuenta para tal fin.
4. Planos de clara visualización de los espacios funcionales con la señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.

Artículo 11.- DEL SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA

- a) El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, además de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Relaciones Laborales y supervigilado por el Ministerio de Salud.
- b) Los Servicios Médicos de Empresa, serán dirigidos por un Médico especializado en las ramas de la Medicina del Trabajo.
- c) Las empresas con un número inferior a 100 trabajadores que deseen organizar un servicio médico, podrán hacerlo independientemente o asociarse con otras empresas situadas en la misma área con los fines y funciones indicados a continuación.
- d) Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería

Artículo 12.- FUNCIONES DEL SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA

- a) Funciones Generales- Para llegar a una efectiva protección de la salud, el Servicio Médico de Empresas cumplirá las funciones de prevención y fomento de la salud de sus

trabajadores dentro de los locales laborales, evitando los daños que pudieren ocurrir por los riesgos comunes y específicos de las actividades que desempeñan, procurando en todo caso la adaptación científica del hombre al trabajo y viceversa. Los médicos ocupacionales de empresa, a más de cumplir las funciones generales, cumplirán además con las que se agrupan bajo los subtítulos siguientes:

b) Higiene Del Trabajo:

1. Estudio y vigilancia de las condiciones ambientales en los sitios de trabajo, con el fin de obtener y conservar los valores óptimos posibles de ventilación, iluminación, temperatura y humedad;
2. Estudio de la fijación de los límites para una prevención efectiva de los riesgos de intoxicaciones y enfermedades ocasionadas por: ruido, vibraciones, trepidaciones, radiación, exposición a solventes y materiales líquidos, sólidos o vapores, humos, polvos, y nieblas tóxicas o peligrosas producidas o utilizadas en el trabajo;
3. Análisis y clasificación de puestos de trabajo, para seleccionar el personal, en base a la valoración de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
4. Promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de los servicios sanitarios generales, tales como: comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo;
5. Vigilancia de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 41 (42) del Código del Trabajo, controlando además, que la alimentación sea hecha a base de los mínimos requerimientos dietéticos y calóricos;
6. Colaboración en el control de la contaminación ambiental en concordancia con la Ley respectiva;
7. Presentación de la información periódica de las actividades realizadas, a los organismos de supervisión y control

c) Estado De Salud Del Trabajador

1. Apertura de la ficha médica ocupacional al momento de ingreso de los trabajadores a la empresa, mediante el formulario que al efecto proporcionará el IESS
2. Examen médico preventivo anual de seguimiento y vigilancia de la salud de todos los trabajadores;
3. Examen especial en los casos de trabajadores cuyas labores involucren alto riesgo para la salud, el que se realizará semestralmente o a intervalos más conos según la necesidad;

4. Atención médico-quirúrgica de nivel primario y de urgencia;
5. Transferencia de pacientes a Unidades Médicas del IESS, cuando se requiera atención médica especializada o exámenes auxiliares de diagnóstico;
6. Mantenimiento del nivel de inmunidad por medio de la vacunación a los trabajadores y sus familiares, con mayor razón en tratándose de epidemias.

d) Riesgos Del Trabajo

Además de las funciones indicadas, el médico de empresa cumplirá con las siguientes:

1. Integrar el Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa y asesorar en los casos en que no cuente con un técnico especializado en esta materia;
2. Colaborar con la Unidad de Seguridad y Salud de la empresa en la investigación de los accidentes de trabajo;
3. Investigar las enfermedades ocupacionales que se puedan presentar en la empresa.
4. Llevar la estadística de todos los accidentes producidos, según el formulario del IESS, a falta de un Departamento de Seguridad en la empresa.

e) De La Educación Higiénico-Sanitaria De Los Trabajadores

1. Divulgar los conocimientos indispensables para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo;
2. Organizar programas de educación para la salud en base a conferencias, charlas, concursos, recreaciones, y actividades deportivas destinadas a mantener la formación preventiva de la salud y seguridad mediante cualquier recurso educativo y publicitario;
3. Colaborar con las autoridades de salud en las campañas de educación preventiva y solicitar asesoramiento de estas Instituciones si fuere necesario.

f) De La Salud Y Seguridad En Favor De La Productividad

1. Asesorar a la empresa en la distribución racional de los trabajadores y empleados según los puestos de trabajo y la aptitud del personal;
2. Elaborar la estadística de ausentismo al trabajo, por motivos de enfermedad común, profesional, accidentes u otros motivos y sugerir las medidas aconsejadas para evitar estos riesgos;
3. Controlar el trabajo de mujeres, menores de edad y personas disminuidas física y/o psíquicamente y contribuir a su readaptación laboral y social;
4. Clasificación y determinación de tareas para los trabajadores mencionados en el literal anterior.

Artículo 13.- RESPONSABILIDADES DE GERENTES-JEFES Y SUPERVISORES

El Gerente o representante legal asume la plena responsabilidad de la Seguridad y la Salud Ocupacional de los trabajadores de la Empresa determinando en la Política de Seguridad, el financiamiento de los programas de Seguridad y Salud; y la evaluación periódica de su cumplimiento.

Artículo 14.- RESPONSABILIDADES DE LOS MANDOS MEDIOS

Los distintos niveles de supervisión de la empresa, además de las responsabilidades asignadas por la Gerencia General o el Representante Legal, tienen la responsabilidad de:

- a) Velar por el cumplimiento de todos los procedimientos relativos a la Seguridad y Salud del personal a su cargo corrigiendo cualquier condición y/o acción insegura que hayan sido identificadas o informados por los trabajadores.
- b) Controlar que las personas a su cargo utilicen los equipos de protección individual designados en cada área.
- c) Determinar las condiciones de riesgo y coordinar las mejoras de estas condiciones con la Unidad de seguridad y Salud o con su responsable.
- d) Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.
- e) Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos. Tomada tal iniciativa, la comunicarán de inmediato a su superior jerárquico, quien asumirá la responsabilidad de ya decisión que en definitiva se adopte.

CAPITULO III

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN POBLACIONES VULNERABLES

Artículo 15.- PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA MENORES DE EDAD

- a) Se prohíbe la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental. La legislación nacional establecerá las edades límites de admisión de tales empleos, la cual no podrá ser inferior a los 18 años.
- b) El trabajo de los adolescentes que han cumplido 15 años, no podrá exceder de las seis horas diarias y de treinta semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio del derecho a la educación.
- c) Previamente a la incorporación a la actividad laboral de niñas, niños y adolescentes, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por

los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

d) Dicha evaluación tomará en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de las niñas, niños y adolescentes.

e) El empleador deberá informar a los niños, niñas y adolescentes y a sus padres, representantes o responsables, de los riesgos y las medidas adoptadas. Se deberá considerar lo estipulado en el Art. 138 del Código de Trabajo

Artículo 16.- PREVENCIÓN DE RIESGOS QUE INCIDAN EN LAS FUNCIONES DE PROCREACIÓN DE LOS TRABAJADORES

a) El empleador, deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 17.- PROTECCIÓN A TRABAJADORAS EMBARAZADAS

a) Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el periodo de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos.

b) Para ello adoptarán las condiciones de trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales, conforme a lo dispuesto en la legislación nacional.

Artículo 18.- PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

a) El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 19.- PRESTADORES DE ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA Y CONTRATISTAS (guardianía, vigilancia, catering, limpieza y mantenimiento).

a) Se exigirá el cumplimiento laboral, afiliación al IESS y la presentación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud debidamente aprobado ante el Ministerio de Relaciones

Laborales o, en su caso, (10 o menos trabajadores) el plan mínimo de prevención de riesgos para la obra o servicio a prestar.

b) Se asegurará en los contratos civiles o mercantiles al menos dos aspectos a saber: el cumplimiento por parte del contratista del Reglamento o el plan mínimo de prevención de riesgos y la supervisión que la empresa usuaria hará al respecto. Se establecerán además las sanciones específicas por incumplimiento.

c) La empresa usuaria garantizará para estos trabajadores, el mismo nivel de prevención y protección que para sus trabajadores de planta. Los requerimientos para prestadores de actividades complementarias y contratistas se extenderán también para Servicios Técnicos Especializados permitidos por la legislación.

d) Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán equitativo y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 20.- PERSONAL EXTRANJERO

La empresa garantizará en el tema de Seguridad y Salud, el mismo trato que para el personal nacional.

CAPITULO IV

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROPIOS DE LA EMPRESA

Para Reglamentos de Seguridad y Salud, la información que se coloque en este capítulo depende de la matriz de riesgos laborales desarrollada en base a las actividades que realiza la empresa.

La Matriz de Riesgos Laborales de la Empresa se debe adjuntar al presente contenido en forma de anexo del Reglamento de Seguridad y Salud

Artículo 21.- Riesgos Físicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Vibraciones, iluminación, temperatura (alta o baja), presiones anormales, radiaciones (ionizantes, no ionizantes), etc.

Artículo 22.- Riesgos Mecánicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: (maquinaria, herramienta, instalaciones, trabajos en altura, trabajos subterráneos, equipos de izar, equipo pesado, vehículos, orden en las áreas de trabajo, espacios confinados, etc.)

Artículo 23.- Riesgos Químicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Polvo (mineral y orgánico), fibras, humo, gases, vapores, aerosoles, nieblas, líquidos. Se resaltarán aspectos relativos al transporte, almacenamiento, etiquetado, trasvase, hojas de seguridad (MSDS). Reglas para utilización/manipulación segura de los productos químicos específicos que se utilicen en la empresa. , etc.

Artículo 24.- Riesgos Biológicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Riesgos relacionados con la salubridad, agua para consumo humano, alimentación, baterías sanitarias, campamentos, almacenamiento de desechos, presencia de vectores, animales peligrosos, sustancias sensibilizantes y alérgicos de origen vegetal y animal. Programa de bioseguridad, si fuera el caso, etc.

Artículo 25.- Riesgos Ergonómicos

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Riesgos Relacionados con la fuerza, posición, levantamiento manual de cargas, frecuencia y repetitividad de tareas, disconfort térmico, etc.

Artículo 26.- Riesgos Psicosociales

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: Si se incluirán reglas respecto a qué medidas preventivas se aplicarán para evitar daños a la salud o estados de insatisfacción originados por: la organización del trabajo, rotación de turnos, jornada nocturna, nivel y tipo de remuneración, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, nivel de responsabilidad, exigencia y sobrepresión, etc.

Se incluirá en este capítulo el programa de prevención del VIH/SIDA (según el Acuerdo Ministerial 398) en el lugar de trabajo. Se incluirán aspectos relacionados con el programa de prevención del acoso o violencia psicológica o mobbing.

CAPITULO V

DE LOS ACCIDENTES MAYORES

Artículo 27.- PREVENCIÓN DE INCENDIOS.- NORMAS GENERALES

a) Emplazamientos De Los Locales

1. Los locales en que se produzcan o empleen sustancias fácilmente combustibles se construirán a una distancia mínima de 3 metros entre sí y aislados de los restantes centros de trabajo.
2. Cuando la separación entre locales resulte imposible se aislarán con paredes resistentes de mampostería, hormigón u otros materiales incombustibles sin aberturas.

3. Siempre que sea posible, los locales de trabajo muy expuestos a incendios se orientarán evitando su exposición a los vientos dominantes o más violentos.

4. Deben estar provistos de una ventilación adecuada para todas las operaciones que comprenden el uso almacenamiento de líquidos inflamables y de una adecuada ventilación permanente del edificio y tanques de almacenamiento. Deberán proveerse de arena u otra sustancia no combustible para ser usada en la limpieza de derrames de líquidos inflamables.

5. Los procesos de trabajo donde se labora con sustancias combustibles o explosivas, así como los locales de almacenamiento deberán contar con un sistema de ventilación o extracción de aire, dotado de los correspondientes dispositivos de tratamiento para evitar la contaminación interna y externa.

b) Estructura De Los Locales

En la construcción de locales se emplearán materiales de gran resistencia al fuego, recubriendo los menos resistentes con el revestimiento protector más adecuado.

c) Distribución Interior De Locales

1. Las zonas en que exista mayor Peligro de incendio se aislarán o separarán de las restantes, mediante muros cortafuegos, placas de materiales incombustibles o cortinas de agua, si no estuviera contraindicada para la extinción del fuego por su causa u origen.

2. Se reducirán al mínimo las comunicaciones interiores entre una y otra zona.

d) Pasillos, Corredores, Puertas Y Ventanas

Se cumplirán los siguientes requisitos:

1. Las puertas de acceso al exterior estarán siempre libres de obstáculos y serán de fácil apertura.

2. En los centros de trabajo donde sea posibles incendios de rápida propagación, existirán al menos dos puertas de salida en direcciones opuestas.

3. En las puertas que no se utilicen normalmente, se inscribirá el rótulo de "Salida de emergencia".4. En los edificios ocupados por un gran número de personas se instalarán al menos dos salidas que estarán distanciadas entre sí y accesibles por las puertas y ventanas que permitan la evacuación rápida de los ocupantes.

5. En caso de edificios con deficiencias en el diseño, para la evacuación adecuada de las personas, se instalaran escaleras de escape de incendios construidas de material resistente, ancladas a los muros de los edificios. El acceso a ellas debe hacerse preferiblemente a través de puertas que comuniquen a la zona central del edificio.

6. En locales con riesgos de incendio ningún puesto de trabajo distará más de 50 metros de una salida de emergencia.

Artículo 28.- PLANES DE EMERGENCIA

El plan de respuesta a emergencias se establecerá mediante el análisis e riesgos, determinación de zonas seguras, rutas de escape, conformación de brigadas, coordinadores de emergencias, inventarios de equipos de atención, comunicación y combate, acercamiento con las entidades externas tales como la policía, bomberos, cruz roja, defensa civil y otros destinados a tal efecto:

- a. Para el desarrollo del plan de emergencias adecuado, el personal estará capacitado para reaccionar ante un suceso, minimizando sus efectos y o consecuencias. Después de esto se tendrá un plan alternativo para reactivar cualquier proceso productivo y/o administrativo después de la ocurrencia de cualquier acontecimiento; y,
- b. En el caso de presentarse desastres naturales como terremotos inundaciones, erupciones volcánicas, los trabajadores actuarán de acuerdo a los instructivos correspondientes.

CAPITULO VI

DE LA SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD

Artículo 29.- SEÑALIZACIÓN

- a) La empresa colocará señalización de advertencia según lo indicado en la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN - ISO 3864-1 Símbolos gráficos. Colores de seguridad y señales de seguridad, en los lugares donde exista peligro, por la presencia de materiales inflamables, circulación peatonal y vehicular, y otros riesgos que alteren la seguridad personal o colectiva, con el objeto de informar a sus trabajadores, estos avisos son de obligatoria aceptación por parte de los trabajadores.
- b) La empresa señalará las diferentes tuberías existentes acorde a los colores indicados en la Norma Técnica Ecuatoriana NTE-INEN 0440:84
- c) La señalización de seguridad, no sustituirá en ningún caso la adopción obligatoria de medidas preventivas, colectivas e individuales, necesarias para la eliminación o mitigación de los riesgos existentes; esta, será complementaria y se basará en los siguientes criterios:
 1. Se usarán preferentemente pictogramas, evitando en lo posible, la utilización de palabras escritas





2. Las pinturas utilizadas en la señalización de seguridad serán resistentes al desgaste y lavables; dichas señales, deberán mantenerse en buen estado, limpias, y renovarse cuando estén deterioradas.

A continuación se detalla el tipo de colores de señalización:

COLOR DE SEGURIDAD	SIGNIFICADO	INDICACIONES Y PRECISIONES
ROJO	PARO	Alto y dispositivos de desconexión para emergencias
	PROHIBICIÓN	Señalamientos para prohibir acciones específicas
	MATERIAL, EQUIPO Y SISTEMAS PARA COMBATE DE INCENDIOS	Identificación y localización
AMARILLO	ADVERTENCIA DE PELIGRO	Atención, precaución, verificación, identificación de fluidos peligrosos
	DELIMITACIÓN DE ÁREAS	Límites de áreas restringidas o de usos específicos
	ADVERTENCIA DE PELIGRO POR RADIACIONES	Señalamiento para indicar la presencia de material peligroso
VERDE	CONDICIÓN SEGURA	Identificación de tuberías. Señalamiento para indicar salidas de emergencia, zonas de seguridad y primeros auxilios, lugares de reunión, entre otros
AZUL	OBLIGACIÓN	Señalamientos para realizar acciones específicas, ejemplo: uso

		de elementos de protección personal
--	--	-------------------------------------

Artículo 30.- DESCRIPCIÓN DE LAS SEÑALES DE SEGURIDAD SEÑALES
DESCRIPCIÓN

SEÑALES	DESCRIPCIÓN
	Fondo blanco y barra inclinada de color rojo. El símbolo de seguridad será negro, colocado en el centro de la señal pero no debe sobreponerse a la barra inclinada roja. La banda de color blanco periférica es opcional. Se recomienda que el color rojo cubra por lo menos el 35% del área de la señal.
	Fondo azul. Es el símbolo de seguridad o el texto serán blanco y colocados en el centro de la señal, la franja blanca periférica es opcional. El color azul debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal. Los símbolos usados en las señales de obligación debe indicarse el nivel de protección requerido, mediante palabras y números en una señal auxiliar usada conjuntamente con la señal de seguridad.
	Fondo amarillo, franja triangular negra. El símbolo de seguridad será negro y estará colocado en el centro de la señal, la franja periférica amarilla es opcional. El color amarillo debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal.
	Fondo verde. Símbolo o texto de seguridad en color blanco y colocado en el centro de la señal. La forma de la señal debe ser un cuadrado o rectángulo de tamaño adecuado para alojar el símbolo y/o texto de seguridad. El fondo verde debe cubrir por lo menos un 50% del área de la señal. La franja blanca periférica es opcional.

CAPITULO VII

DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 31.- VIGILANCIA DE LA SALUD

a) Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.

b) Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral. Asimismo, tienen derecho a la confidencialidad de dichos resultados, limitándose el conocimiento de los mismos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio. Sólo podrá facilitarse al empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador preste su consentimiento expreso.

CAPITULO VIII

DEL REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES

Artículo 32.- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

a) Es obligación del Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o responsable deberá investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología.

b) Todo accidente deberá ser notificado, investigado y reportado de acuerdo con el procedimiento de notificación, investigación y reporte de accidentes e incidentes de la empresa.

c) El Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o responsable, deberá elaborar y entregar el reporte de notificación de todo accidente con baja, es decir, que causará la pérdida de más de una jornada laboral.

Dicho reporte, deberá ser enviado a la Dirección de Riesgos del Trabajo, en el término de diez (10) días, contados desde la fecha del siniestro. En caso de ser un accidente que involucre a un tercero, bajo la modalidad de Actividades Complementarias, Servicios Técnicos Especializados o Empresas Contratistas, los representantes de dichas empresas, deberán proceder con la notificación de acuerdo con lo indicado anteriormente.

Artículo 33.- OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

- a) Establecer el derecho a las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo (médicos asistenciales, económicos y preventivos);
- b) En el caso de empresa o institución contrastar el déficit de gestión existente en la prevención de riesgos laborales, que ocasionaron el accidente; o las medidas de seguridad aplicadas durante el trabajo, en el caso de los afiliados sin relación de dependencia o autónomos;
- c) Definir y motivar los correctivos específicos y necesarios para prevenir la ocurrencia y repetición de los accidentes de trabajo;
- d) Establecer las consecuencias derivadas del accidente del trabajo;
- e) Apoyar y controlar a las organizaciones laborales para que estas provean ambientes saludables y seguros a los trabajadores afiliados al IESS; a la aplicación de procedimientos de trabajo seguros en el caso de los afiliados sin relación de dependencia o autónomos y,
- f) Puntualizar la responsabilidad de la organización laboral y del afiliado sin relación de dependencia o autónomo en relación al accidente de trabajo.
- g) En los meses de Enero y Julio, el Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o responsable, junto con el médico del Servicio Médico de Empresa o el que realiza visitas periódicas para la vigilancia de la Salud, enviará una copia del concentrado de seis meses de la accidentabilidad y la morbilidad laboral al Ministerio de Relaciones Laborales e IESS.

Artículo 34- REGISTRO DE ACCIDENTES – INCIDENTES

- a) Será Obligación del Jefe de de la Unidad de Seguridad y Salud o del Responsable, el llevar el registro de los accidentes de trabajo e incidentes laborales ocurridos, así como las estadística de accidentabilidad respectiva.
- b) En el caso de empresa o institución contrastar el déficit de gestión existente en la prevención de riesgos laborales, que ocasionaron el accidente; o las medidas de seguridad aplicadas durante el trabajo, en el caso de los afiliados sin relación de dependencia o autónomos;
- c) Definir y motivar los correctivos específicos y necesarios para prevenir la ocurrencia y repetición de los accidentes de trabajo;
- d) Establecer las consecuencias derivadas del accidente del trabajo;
- e) Apoyar y controlar a las organizaciones laborales para que estas provean ambientes saludables y seguros a los trabajadores afiliados al IESS; a la aplicación de

procedimientos de trabajo seguros en el caso de los afiliados sin relación de dependencia o autónomos y,

f) Puntualizar la responsabilidad de la organización laboral y del afiliado sin relación de dependencia o autónomo en relación al accidente de trabajo. g) En los meses de Enero y Julio, el Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o responsable, junto con el médico del Servicio Médico de Empresa o el que realiza visitas periódicas para la vigilancia de la Salud, enviará una copia del concentrado de seis meses de la accidentabilidad y la morbilidad laboral al Ministerio de Relaciones Laborales e IESS.

CAPITULO IX

DE LA INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 35.- INDUCCIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

a) Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

b) Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c) Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos

d) Todo trabajador nuevo, antes de iniciar su actividad laboral, deberá realizar el proceso de inducción específica al puesto de trabajo.

e) Toda empresa de Actividades Complementarias, Servicios Técnicos Especializados o Empresas

Contratistas, contratada por la empresa, deberá cumplir con el proceso de inducción general básico de la empresa Contratante, así como con su propio proceso de inducción al puesto de trabajo

f) La información y capacitación en prevención de riesgos, deberá centrarse principalmente en:

1. Los factores de riesgos significativos presentes en el lugar de trabajo y relacionados con las actividades a desarrollarse, en especial las de alto riesgo.

2. Las lecciones aprendidas generadas a partir de la ocurrencia de accidentes y/o incidentes ocurridos en la operación.
 3. Las recomendaciones sugeridas después de la realización y análisis de simulacros.
 4. Educación para la Salud.
- g) Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o del Responsable y el Médico, son los responsables de establecer los canales de información sobre los aspectos relacionados con la Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y/o Control Ambiental.

CAPITULO X

DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

Artículo 36- EQUIPOS DE PROTECCIÓN Y ROPA DE TRABAJO

- a) La Unidad de Seguridad y Salud de la empresa o su responsable, definirá las especificaciones y estándares que deberán cumplir los equipos de protección individual a ser utilizados por sus empleados y trabajadores, así como por los empleados de las empresas contratistas que laboran dentro de sus instalaciones.
- b) La empresa, en la realización de sus actividades, priorizará la protección colectiva sobre la individual.
- c) El equipo de protección individual requerido para cada empleado y trabajador, en función de su puesto de trabajo y las actividades que realiza, será entregado de acuerdo con los procedimientos internos.
- d) Todos los empleados y trabajadores, deberían ser capacitados para el uso apropiado de los equipos de protección individual que utiliza, su correcto mantenimiento y los criterios para su reemplazo.
- e) Todo equipo de protección individual dañado o deteriorado, deberá ser inmediatamente reemplazado antes de iniciar cualquier actividad. Para cumplir con este requerimiento, la empresa deberá mantener un stock adecuado de los equipos de protección individual para sus empleados y trabajadores.

CAPITULO XI

DE LA GESTIÓN AMBIENTAL

Artículo 37.- GESTIÓN AMBIENTAL

La empresa cumplirá con la legislación nacional aplicable y vigente sobre conservación y protección del ambiente. Para cumplir dicho cometido, deberá:

1. Proveer condiciones de trabajo seguras, saludables y ambientalmente sustentables.
2. Evitar cualquier tipo de contaminación e impacto adverso sobre el ambiente y las comunidades de su área de influencia.

3. Monitorear periódicamente aquellas emisiones gaseosas, líquidas y sólidas, requeridas por la reglamentación nacional, de acuerdo con los cronogramas establecidos y aprobados por las entidades Ambientales de Control, relacionadas con las actividades de la empresa.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES GENERALES O FINALES

Quedan incorporadas al presente Reglamento de seguridad y Salud en el Trabajo, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentos, los reglamentos sobre seguridad y salud ocupacional en general, las normas y disposiciones emitidas por el IESS y las normas internacionales de obligatorio cumplimiento en el País, las mismas que prevalecerán en todo caso.

Se realizará la entrega de un ejemplar de mano a todo trabajador del presente Reglamento de Seguridad y Salud

NOMBRE, Y CÓDIGO DEL PROFESIONAL SST RESPONSABLE DEL REGLAMENTO

NOMBRE DEL GERENTE GENERAL O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

ANEXO II
MODELOS DE CUADROS DE COTEJO UTILIZADOS.

\	Reglamento General sobre Higiene y Seguridad 1957	Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional 2014	Convenio 167 de la OIT
Razón de creación			
Disposiciones Generales			
Sujetos Obligados			
Terceros Llamados a la vigilancia del cumplimiento			
Obligaciones de los Patronos			
Obligaciones de los Trabajadores			
Obligaciones del Estado			
Organizaciones de Salud y Seguridad Ocupacional			
Condiciones Generales de Locales y Ambiente de Trabajo			
Manipulación de Carga Manual			
Prevención de Incendios			
Contaminantes Biológicos			
Equipo de Protección			

Personal			
Tratamiento de la Electricidad			
Tratamiento de la maquinaria con motor			
Disposiciones aplicadas a la construcción			

Reglamentos de higiene y seguridad en derecho comparado

	OIT	GUATEMALA	ECUADOR	COLOMBIA	MÉXICO	ESPAÑA
DISPOSICIÓN NORMATIVA EN LA MATERIA						
REGULACIÓN DE LA CADENA DE MANDO						
TIPO DE RESPONSABILIDAD DERIVADA DE (...)						
TIPO DE TRABAJO REGULADO						
SUJETOS OBLIGADOS						
ENTIDAD RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO						

DE LA NORMA						
MECANISMOS DE CONTROL Y OBSERVANCIA						
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN						

ANEXO III

CUADROS DE COTEJO UTILIZADOS

	Reglamento General sobre Higiene y Seguridad 1957	Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional 2014	Convenio 167 de la OIT
Razón de creación	Considerando único: - Interés Social - Protección integral de los trabajadores - Progreso económico del país - Obligación del estado	Considerandos: Actualizar las condiciones generales de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, tanto para el empleador como para los trabajadores	Adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en la Construcción
Definiciones	No aplica	No aplica	Arts. 1 y 2 Campo de aplicación Entendimiento de palabras a los efectos del convenio
Disposiciones Generales	Arts. 1, 2, 3 Se regulan las condiciones de trabajo. Lugar de trabajo. Es de Orden Público.	Arts. 1, 2, 3 Se regulan las condiciones de trabajo y el listado de abreviaturas utilizadas. Lugar de trabajo. Es de Orden Público.	Arts. 3 – 12 Consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas que hayan de adoptarse Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación del convenio
Sujetos Obligados	Arts. 4 – 9 Patrono Trabajador	Arts. 4 – 9 Patrono Trabajador	Art. 2 El Estado
Terceros Llamados a la vigilancia del cumplimiento	Art. 12 Ministerio de Trabajo y Bienestar Social IGSS	Arts. 11 y 12 Ministerio de trabajo y Previsión social. Inspección General de Trabajo IGSS	No aplica
Obligaciones de los Patronos	Art. 4, 5, 6, 7	Art 4, 5, 6, 7	No aplica
Obligaciones de	Arts. 8, 9	Arts. 8, 9	No aplica

los Trabajadores			
Obligaciones del Estado	No aplica	No aplica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar los riesgos que existan para la seguridad y la salud, a adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del Convenio 2. La legislación que se adopte para prever su aplicación práctica mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones prácticas o por otros métodos apropiados conformes con las condiciones y a la práctica nacionales 3. Deberán tomarse medidas para asegurar la cooperación entre empleadores y trabajadores, de conformidad con las modalidades que defina la legislación nacional, a fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras. 4. Prever que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia estarán obligados a cumplir en el lugar de trabajo las medidas prescritas en materia de seguridad y salud
Organizaciones de Salud y Seguridad Ocupacional	Art. 10	Art. 10	No regula
Condiciones Generales de Locales y	Hace referencia a las condiciones a los Edificios, superficie y	Se trasladó al capítulo II del reglamento y de los artículos 14 – 72	1. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para

<p>Ambiente de Trabajo</p>	<p>cubicación, Pisos y paredes, Puertas y escaleras, Trampas, aberturas y zanjas, Ventilación, Temperatura y Humedad, Iluminación, Limpieza. Este reglamento presenta las condiciones básicas que deben ser mantenidas en cuanto a considerado en los artículos 14 – 26.</p>	<p>Se adicionan las condiciones relativas a las escaleras de mano, plataformas de trabajo, barandillas, puertas y salidas de emergencia.</p>	<p>garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. 2. Deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse, donde sea necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo. 3. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma.</p>
<p>Manipulación de Carga Manual</p>	<p>El artículo 69 es el que estipula lo relativo al transporte de cargas aseverando que las cargas que transporten los trabajadores, deben de ser proporcionadas a sus condiciones físicas, debiendo tenerse en cuenta la clase, forma, el peso, volumen, distancia y camino a recorrer</p>	<p>En los artículos 87, 88, 89, 90, se encuentran especificadas las normas sobre el manejo de las cargas conforme a la edad, peso y sexo de los trabajadores y se detalla desde el tipo de calzado que deben utilizar los trabajadores hasta los factores individuales que pueden poner en riesgo al empleado</p>	<p>No indica, únicamente que las cargas deben deberán estar diseñados, construidos y conservados de manera que sostengan de forma segura todas las cargas a que puedan estar sometidos</p>
<p>Prevención de Incendios</p>	<p>En este reglamento se prevé las distintas formas y causas por las que puede suscitarse un incendio, además presenta el que las empresas que ofrecen peligro de incendio o explosión deberán estar situadas en zonas o sectores que no</p>	<p>En el capítulo IV del título III estipula además de los criterios empleados en el reglamento anterior los cuidados que se deben observar en cuanto al emplazamiento de los locales, puertas, escaleras, pasillos,</p>	<p>El artículo 29 expresa las precauciones contra incendios 1. El empleador deberá adoptar todas las medidas adecuadas para: a) evitar el riesgo de incendio; b) extinguir rápida y eficazmente cualquier</p>

	constituyan amenaza para la vida y tranquilidad de la sociedad	ventanas, ascensores y salidas de emergencia para el efecto	brote de incendio; c) asegurar la evacuación rápida y segura de las personas. 2. Deberán preverse medios suficientes y apropiados para almacenar líquidos, sólidos y gases inflamables.
Contaminantes Biológicos	No aplica	A partir del artículo 212 presenta los conceptos de los agentes biológicos, microorganismos y cultivos celulares, así como la clasificación de los agentes conforme a las enfermedades que puedan generar en el trabajador	No aplica
Equipo de Protección Personal	Todo el reglamento contiene normas dispersas que indican los elementos conforme a las labores que desarrollan, así mismo indica cuales son las medidas que debe adoptar el patrono para la higiene de los trabajadores	Comprende el capítulo V, establece que el equipo, es aquel que destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que pueda sufrir o amenazar su salud. Dentro de lo considerado por este reglamento, se incluyen avances sobre el cuidado del rostro, la vista, el oído, la cabeza, extremidades inferiores, superiores y la locación del espacio de trabajo.	El artículo 30 establece las Ropas y Equipos de Protección Personal 1. Cuando no pueda garantizarse por otros medios una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivados de la exposición a condiciones adversas, el empleador deberá proporcionar y mantener, sin costo para los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional. 2. El empleador

			<p>deberá proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos.</p> <p>3. Las ropas y equipos de protección personal deberá ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía.</p> <p>4. Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar y cuidar de manera adecuada la ropa y el equipo de protección personal que se les suministre.</p>
Tratamiento de la Electricidad	<p>En este reglamento únicamente el artículo 54 indica que deben adoptarse las medidas necesarias para evitar el peligro debido a la electricidad estática, cualquiera que sea su origen y el lugar en que pueda producirse, así como el capítulo tercero del mismo.</p>	<p>En los artículo 306 – 370 se indican los cuidados manifiestos sobre el manejo de la electricidad, la protección contra el contacto en las instalaciones y equipos eléctricos</p>	<p>El artículo 26 indica que todos los equipos e instalaciones eléctricos deberán ser construidos, instalados y conservados por una persona competente, y utilizados de forma que se prevenga todo peligro.</p> <p>Antes de iniciar obras de construcción como durante su ejecución deberán tomarse medidas adecuadas para cerciorarse de la existencia de algún cable o aparato eléctrico bajo tensión en las obras o encima o por debajo de ellas y prevenir todo riesgo que su existencia</p>

			<p>podiera entrañar para los trabajadores.</p> <p>El tendido y mantenimiento de cables y aparatos eléctricos en las obras deberán responder a las normas y reglas técnicas aplicadas a nivel nacional.</p>
<p>Tratamiento de la maquinaria con motor</p>	<p>En el capítulo II del artículo 27 al 35 se estipulan las normas en cuanto al empleo de máquinas con motor, automotrices</p>	<p>Se destinó especialmente el título IX para desarrollar las protecciones relativas al manejo de maquinaria con motor y las herramientas que deban emplear para su manipulación, así mismo se incluye en el apartado de "electricidad" lo relativo a maquinas con motor eléctrico. Al igual que el reglamento anterior se establecen las mismas reglas para la inspección y mantenimiento de la maquinaria</p>	<p>En el Artículo 17 reúne lo relativo a las máquinas con motor de la siguiente manera: Instalaciones, Máquinas, Equipos y Herramientas Manuales; indicando ser de buen diseño y construcción, habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía; mantenerse en buen estado; utilizarse únicamente en los trabajos para los que hayan sido concebidos, a menos que una utilización para otros fines que los inicialmente previstos haya sido objeto de una evaluación completa por una persona competente que haya concluido que esa utilización no presenta riesgos; ser manejados por los trabajadores que hayan recibido una formación apropiada</p>
<p>Disposiciones aplicadas a la construcción</p>	<p>Son pocas las normas que hacen alusión a la construcción, entre ellas se encuentra:</p>	<p>Específicamente no indica cuales de sus normas son de aplicación expresa</p>	<p>Todo el convenio tiene normas de aplicación al sector de la construcción, sin</p>

	<p>4. Artículo 42: Las operaciones y reparaciones que se ejecuten en los tableros o cuadros eléctricos de interruptores, fusibles y control, en las máquinas y aparatos eléctricos, deben ofrecer la máxima garantía de seguridad para el personal, tanto en lo que se refiere a la construcción y disposición, como a los medios preventivos adoptados, tales como plataformas y alfombras aislantes, pértigas, tenazas o varillas de materiales aislantes, guantes.</p> <p>5. ARTICULO 51. Ninguna obra o parte de obra en construcción, incluyendo andamios, torres, aparatos de fuerza motriz, pescantes y otros equipos fijos o móviles, podrán situarse cerca de las líneas conductoras de fuerza o luz eléctrica, a menos que se hayan previamente obtenido, por escrito de la compañía dueña de las líneas, certificación del voltaje a que funcionan las mismas y se hayan tomado por el contratista, dueño, persona o entidad a cuyo cargo está la construcción de la obra todas las precauciones necesarias para evitar los riesgos que las líneas pueden ocasionar a los</p>	<p>para el sector de la construcción. Sin embargo no es sino hasta los artículos 394 – 408 se hablan sobre los andamios y sus distintos tipos de medidas según su uso; en ninguno de los artículos se mencionan que sean normas de aplicación para la construcción.</p>	<p>embargo también cuenta con normas de aplicación general para aplicar dentro de la higiene y seguridad. Incluye todo lo relacionado a las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y obras relacionadas con la prestación de servicios, como comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministros de agua y energía</p>
--	--	---	---

	<p>trabajadores.</p> <p>6. ARTICULO 52. Durante los trabajos de construcción o demolición se deberán proteger a los trabajadores contra los perjuicios que pudieran resultar de conexiones o aparatos eléctricos provisionales o permanentes, mediante el uso de aislantes seguros, conexiones a tierra o mediante la aplicación de cualquier otro medio de protección igualmente efectivo.</p>		
--	---	--	--

Reglamentos de higiene y seguridad en derecho comparado

	OIT	GUATEMALA	ECUADOR	COLOMBIA	MÉXICO	ESPAÑA
DISPOSICIÓN NORMATIVA EN LA MATERIA	Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción	Código de Trabajo, Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1957; y, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acdo. Gub. 229- 2014	Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores; Instrumento andino y su reglamento; Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo; Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas; Reglamento de Seguridad del trabajo contra	- Ley 100 del año 1993. Sistema General de Riesgos Profesionales; - Estatuto General de Seguridad; - Ley marco de la salud ocupacional; -Reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la Construcción; Bases para la organización y administración de la salud ocupacional	Ley federal de Trabajo; Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo	Ley de prevención de riesgos laborales; Reglamento de los servicios de prevención; Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social; Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción; Regulación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias

			riesgos en instalaciones de energía eléctrica			profesionales...;
REGULACIÓN DE LA CADENA DE MANDO	Literal b) del numeral 1 del artículo 8	No Aplica	Propietario de la obra; Diseñadores y planificadores; Constructor; Tercerizadores de servicios complementarios, contratistas y subcontratistas; Intermediarios laborales; Fiscalizadores; Residentes de obra y supervisores; Maestro mayor; art. 20 del Reglamento de seguridad y salud para la construcción y	No Aplica	No Aplica	Arts. 42.1 y 42.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales

			obras públicas			
TIPO DE RESPONSABILIDAD DERIVADA DE (...)	Responsabilidad Internacional	Régimen Sancionatorio de 1957 y artículos 197bis y 198 del Código de Trabajo, Artículos 108, 109, 110 y 111 del Reglamento sobre higiene y seguridad en el Trabajo	Solidaria entre todos los partícipes de la Cadena de Mando. Responsabilidad penal o civil para los citados Arts. 20, 124, 127, 154.	Régimen sancionatorio, art. 352 del Código Sustantivo del Trabajo	Patronal, art. 475 bis de la ley federal de trabajo	Administrativa, penal y civil (daños y perjuicios)
TIPO DE TRABAJO REGULADO	Construcción	Trabajos Generales	Construcción pública, privada contratada por estado, empresa, contratista o particular	Trabajos Generales	Todos los tipos de trabajos, normas generales	Construcción y demás trabajos en general
SUJETOS OBLIGADOS	Estados Contratantes	Centros de Trabajo, Empresas, Patronos y	Empleadores, Trabajadores, Propietario de la obra, Entidad	Patronos, Trabajadores, Ministerio de Trabajo, Personas	Patronos, Trabajador, Inspección de Trabajo,	Contratistas, patronos, trabajadores, Ministerio de

		Trabajadores en General	Estatal	que reciban un salario por prestación de un servicio	Procuraduría de defensa del trabajador	empleo y seguridad social, Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo
ENTIDAD RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA	Oficinas Permanentes de la OIT	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Comités Bipartitos de Verificación	Unidad de Seguridad y Servicio Médico; Comité paritario de seguridad y salud; Delegado de seguridad y salud	Ministerio de Trabajo a través de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial	Inspección de Trabajo	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
MECANISMOS DE CONTROL Y OBSERVANCIA	No Aplica	Inspecciones de los Inspectores de Trabajo y Comités Bipartitos de Verificación	Inspecciones de Unidad de Seguridad y Servicio Médico; Comité paritario de seguridad y salud; Delegado de seguridad y	Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial	Procuraduría de la defensa del trabajador	Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, Comité de seguridad y salud

			salud			
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	Manual de Capacitación	No aplica.	Arts. 3, 6 j), 12, 20 e)	No aplica	Art. 527 A de la Ley Federal de Trabajo	No aplica, las capacitaciones las presta el INSHT, son voluntarias.