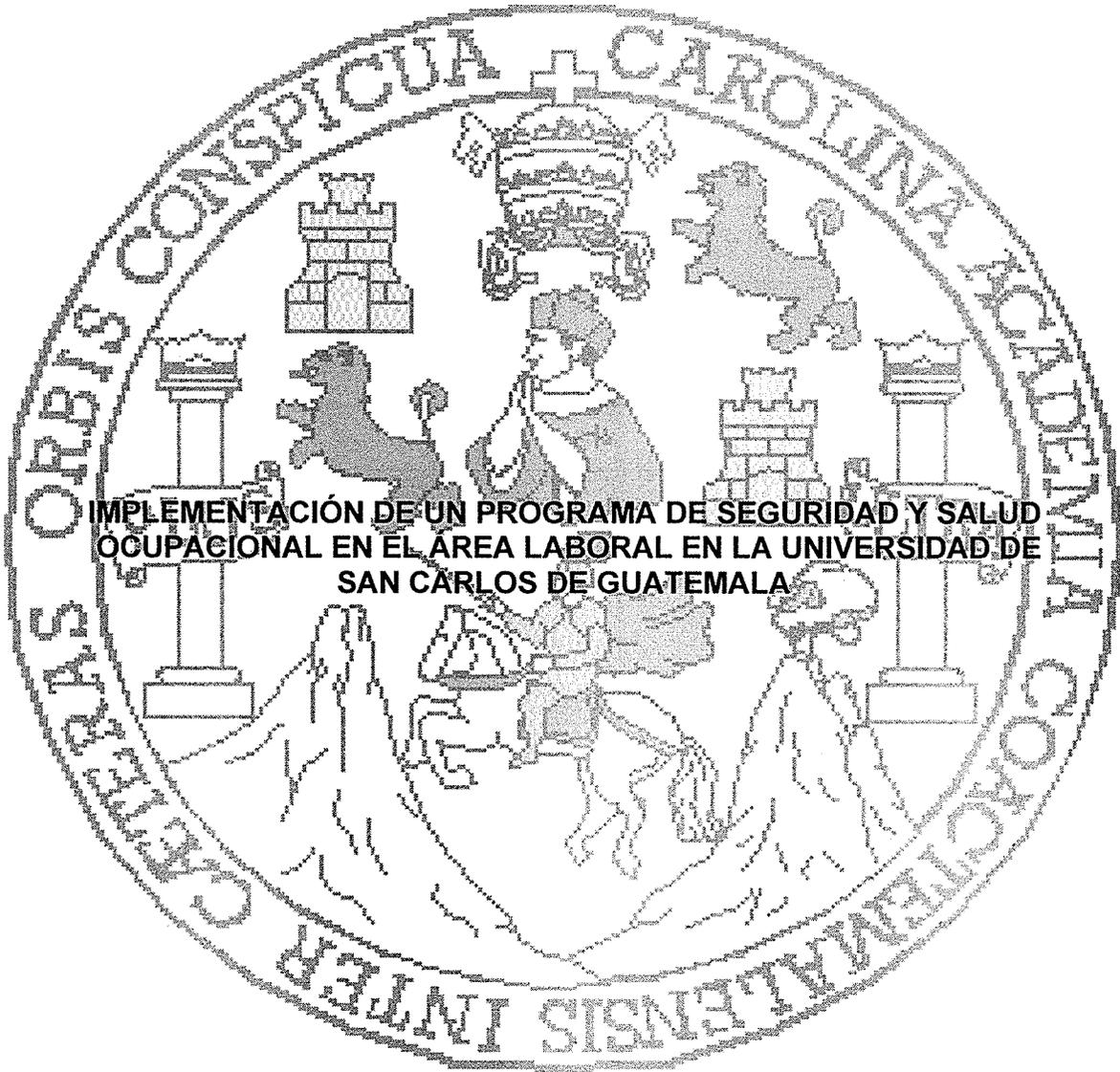


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

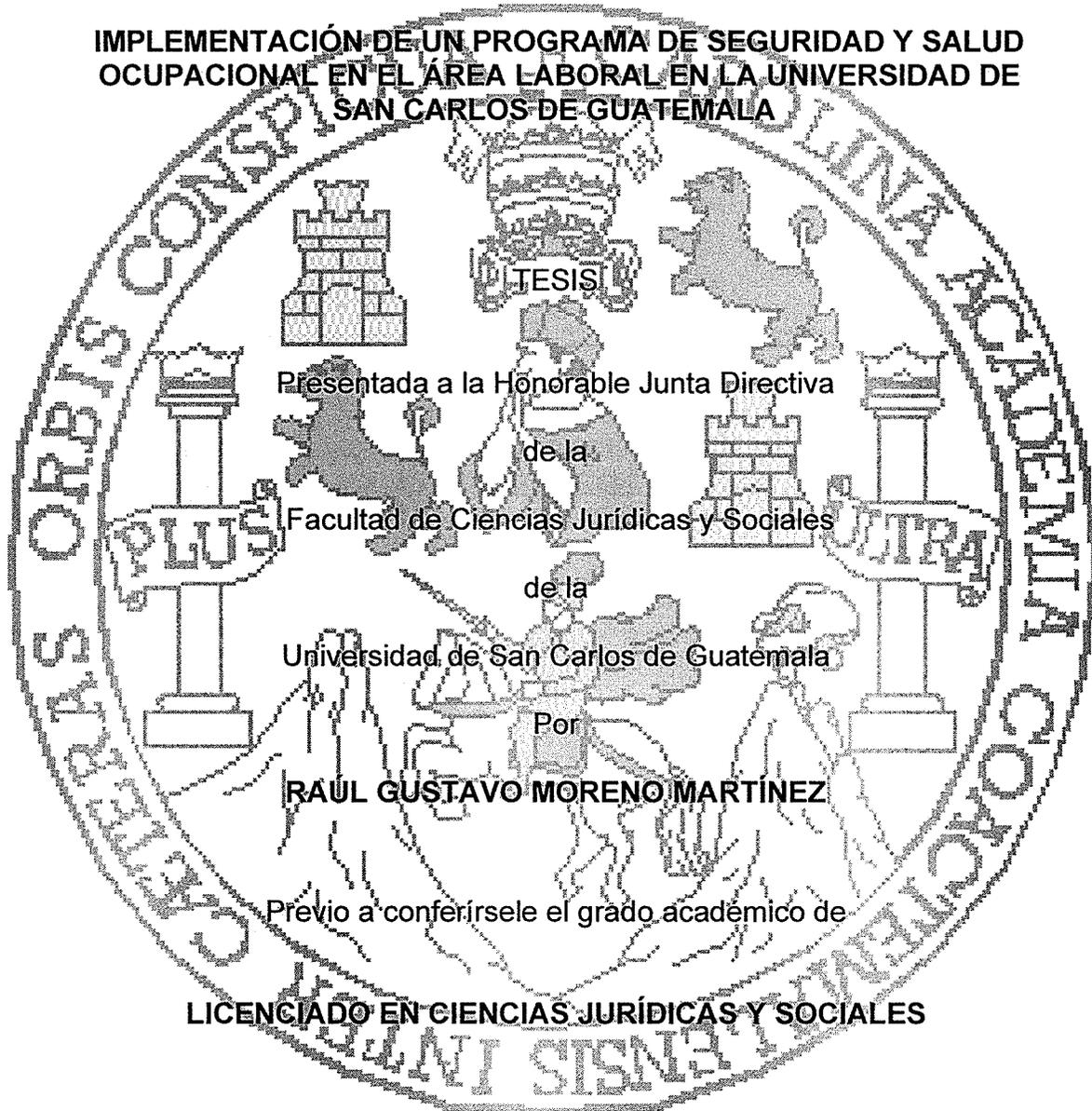


**RAÚL GUSTAVO MORENO MARTÍNEZ**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL EN EL ÁREA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE  
SAN CARLOS DE GUATEMALA**



Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**RAUL GUSTAVO MORENO MARTINEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, octubre de 2024**

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA**

<b>Decano:</b>	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>Vocal I:</b>	Vacante
<b>Vocal II:</b>	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
<b>Vocal III:</b>	Lic. Helmer Rolando Reyes García
<b>Vocal IV:</b>	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>Vocal V:</b>	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>Secretario:</b>	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**Razón:** “únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.  
(Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en  
Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, once de junio del año dos mil doce.

ASUNTO: RAÚL GUSTAVO MORENO MARTÍNEZ, CARNÉ NO. 9417507. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 98-12.

TEMA: "IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Juan Bosco Tzoc Sohom, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 10594.

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Adjunto: Nombramiento de Asesor  
c.c. Unidad de Tesis  
CMCM/dr

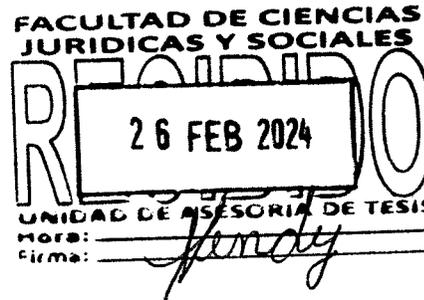


Lic. Juan Bosco Tzoc Sohom  
ABOGADO Y NOTARIO  
6a avenida 11-43 edificio Pan Am oficina 304 tercer nivel zona 1  
Tel. 56386247 56300496



Guatemala 12 de septiembre de 2014

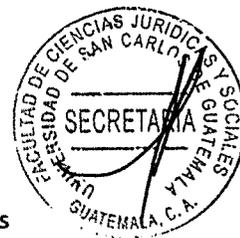
Doctor  
Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Hago de su conocimiento que como asesor procedí a la revisión de la tesis del Bachiller Raúl Gustavo Moreno Martínez, en base al nombramiento recaído en mi persona; que se titula: "IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL AREA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA". Después de la revisión encomendada, le comunico:

- a) El contenido científico y técnico de la tesis es de suma importancia, debido a que analiza y estudia detenidamente la necesidad de implementar el uso y aplicación de las leyes relacionadas con la Salud y Seguridad Ocupacional.
- b) La metodología y técnica de investigación que se utilizaron fueron adecuadas. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, el cual dio a conocer la importancia de implementar el uso y aplicación de las leyes de seguridad y salud ocupacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala; el sintético, determina la necesidad de implementar los decretos relacionados; el inductivo, establece sus características y el deductivo, indico su regulación legal. El procedimiento para la elaboración de la misma, abarco las técnicas de fichas bibliográficas y la documental; con Las cuales se obtuvo la información doctrinaria y legal de la actualidad.
- c) En relación a la redacción, el ponente durante el desarrollo de la tesis utilizo un lenguaje adecuado. Los objetivos señalaron efectuar un análisis jurídico y doctrinario y determino en qué consisten las leyes reguladoras en la doctrina y legislación comparada y la conveniencia de que se establezca en las leyes de la propia Universidad de San Carlos de Guatemala
- d) La contribución científica del trabajo llevado a cabo por el sustentante, es fundamental para la sociedad Guatemalteca; debido a la falta de aplicación de las leyes reguladoras de la seguridad y salud ocupacional es evidente y debe hacerse conciencia a todos.

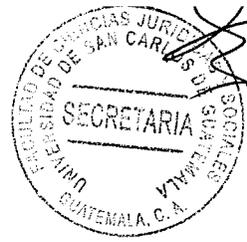


- e) Las conclusiones y recomendaciones de la tesis, tienen congruencia con los capítulos desarrollados. Personalmente me encarga de guiarlo durante las etapas respectivas al proceso de investigación, empleando los medios apropiados, que permitieron la comprobación de la hipótesis formulada, relativa a la falta de aplicación de las leyes reguladoras de la salud y seguridad ocupacional.
- f) La bibliografía es acorde con el trabajo de tesis y tiene relación con el contenido de los capítulos y citas bibliográficas.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, motivo por el cual emito DICTAMEN FAVORABLE, para que pueda continuar con el tramite respectivo, para evaluarse posteriormente por el tribunal Examinador en el Examen Publico de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

Lic. Juan Bosco Tzoc Sohom  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 10594  
Asesor de Tesis



D.ORD. 484-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quince de mayo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **RAÚL GUSTAVO MORENO MARTINEZ**, titulado **IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL ÁREA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR

*[Handwritten signature]*  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.  
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
 GUATEMALA, C. A.

*[Handwritten signature]*  
 SECRETARIA  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C.A.

*[Handwritten signature]*  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
 DECANO  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

### **A DIOS, EL PADRE ETERNO:**

Quien me ha dado la vida y la sabiduría y me permitió llegar hasta este momento importante en mi formación profesional.

### **A MIS PADRES:**

Por darme la vida y por estar siempre en los esfuerzos de cada día. (Q.E.P.D)

### **A MIS HERMANOS:**

Que son personas que me han brindado la calidez de la familia que amo.

### **A MI ESPOSA:**

Claudia Nineth Ambrosio Monroy de Moreno, por su apoyo incondicional que me ha brindado durante el proceso de mi carrera por todos esos momentos vividos durante nuestro matrimonio.

### **A MIS HIJOS:**

Daniel Eduardo y Madelin Nineth de apellidos Moreno Ambrosio, por ser siempre mi aliento de cada día, el motor que me impulsa a luchar incansablemente, los que siempre me han acompañado en este recorrer de la vida.

### **A MIS AMIGOS:**

Que siempre han estado pendientes de mis logros, por estar como hermanos: Y a todos aquellos que siempre han dado palabras de aliento para poder continuar en el desarrollo de esta carrera profesional.

### **A:**

Mis catedráticos que con sus conocimientos dieron un aporte muy valioso a mi aprendizaje.



**A:**

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, casa de estudios que me dio el espacio para hacer posible el desarrollo académico y superior.

**Y EN ESPECIAL A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme alcanzar mis sueños.

## PRESENTACIÓN



En la investigación se abordó de manera fundamental las funciones y actividades que en condición de empleador, la Universidad de San Carlos de Guatemala realiza y de manera especial en las acciones que toma para brindar cobertura en materia de seguridad y salud ocupacional, a los colaboradores que en ella se desempeñan, siendo fundamental para el beneficio de la Universidad y de los colaboradores, por la misma ausencia de intervenciones de seguridad y salud ocupacional.

Los representantes laborales o mejor dicho, la Universidad de San Carlos, reconoce que el tema de seguridad y salud carece de la relevancia en la agenda de trabajo, pese a tener evidencia sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la dependencia, motivo por el cual se consideró de importancia la implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional en el área laboral en la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objeto de proteger al trabajador universitario y garantizarle un ambiente adecuado y protegido en cuanto al área laboral.

La investigación fue de índole cualitativa toda vez que se evaluaron los antecedentes existentes para llegar a la conclusión discursiva, la que se realizó en la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el periodo comprendido del uno de marzo al uno de mayo del año 2012. El aporte académico de la investigación fue de índole técnico y científico en cuanto a proponer alternativas para brindar cobertura en materia de seguridad y salud ocupacional, para los estudiantes y catedráticos que les interesen o manejen el tema del derecho administrativo, rama a la que pertenece la investigación.

## HIPÓTESIS



El Estado de Guatemala viola el derecho de los trabajadores, en virtud que el Artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 es contrario a la tutelaridad de los derechos de los trabajadores regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que limita con tiempo para que la indemnización pueda ser reclamada, omitiendo asimismo la parte conciliatoria y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis, considerando que se hace necesaria la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, para la eliminación de los Accidentes laborales y las enfermedades Profesionales dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo cual deja en evidente desventaja y riesgo a los trabajadores, así como factor de riesgo patrimonial estatal, dado que la Universidad bien pudiese enfrentar controversias legales por la inadecuada protección de sus trabajadores.

# ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

## CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Denominaciones.....	1
1.1.1. Terminología.....	2
1.1.2. Concepto y definición.....	3
1.2. Antecedentes.....	3
1.3. Concepto.....	5
1.4. Principios.....	5
1.5. Naturaleza.....	6
1.6. Fuentes.....	7
1.7. <i>Mínimum</i> de garantías para el trabajo.....	8
1.8. Es un derecho dinámico.....	8
1.9. Es un derecho realista y objetivo.....	8
1.10. Es un derecho democrático.....	9
1.11. Es un derecho clasista.....	9
1.12. Es un derecho mixto.....	9
1.13. Es un derecho autónomo.....	10
1.14. Concepción publicista del derecho del trabajo.....	11
1.15. Concepción dualista del derecho del trabajo.....	11
1.16. Tesis de derecho social.....	12
1.17. Objeto del derecho de trabajo.....	12
1.18. Finalidad del derecho del trabajo.....	13

1.19. Interpretación del derecho del trabajo.....	13
1.19.1. Métodos de interpretación.....	14
1.19.2. La interpretación de la norma según el Código de trabajo.....	15

## CAPÍTULO II

2. Riesgos laborales.....	17
2.1. Antecedentes del problema.....	17
2.2. Elementos para el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.....	19
2.2.1. Participación de los trabajadores.....	21
2.2.2. Organización.....	22
2.2.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas.....	22
2.2.4. Prevención, preparación y respuesta a situaciones de emergencia....	23
2.2.5. Investigación de las lesiones y enfermedades laborales.....	23
2.2.6. Salud laboral y el proceso de globalización.....	24
2.2.7. Morbilidad y mortalidad ocupaciones.....	25
2.2.8. Enfermedades y lesiones relacionadas al trabajo.....	26
2.2.9. Riesgos ocupacionales.....	31
2.2.10. Factores de riesgo físico químico.....	31
2.2.11. Factores de riesgo biológico.....	32
2.2.12. Factores de riesgo psicosocial.....	32
2.2.13. Factores de riesgo fisiológicos o ergonómicos.....	34
2.2.14. Factores de riesgo químico.....	34
2.2.15. Factores de riesgo físico.....	34
2.2.16. Factores de riesgo arquitectónico.....	35
2.2.17. Factores de riesgo eléctrico.....	35



2.2.18. Factores de riesgo mecánico.....	36
2.2.19. Condiciones de seguridad laboral.....	36
2.2.20. Violencia laboral.....	37
2.2.21. Acoso laboral.....	37
2.2.22. Tipología.....	43
2.3. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo.....	41
2.4. Legislación vigente sobre seguridad y salud ocupacional en materia internacional.....	42
2.5. Legislación laboral nacional.....	45
2.6. Sistema de gestión de riesgos laborales.....	50
2.6.1. Etapas del sistema de gestión de riesgos laborales.....	51
2.6.2. Factores de vulnerabilidad del sistema de gestión de riesgos laborales.....	52

### CAPÍTULO III

3. Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	55
3.1. Antecedentes.....	56
3.2. Fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	57
3.3. Los primeros estudiantes.....	59
3.4. Primer rector.....	59
3.5. Grados académicos que se otorgaban.....	59
3.6. Primeros frutos sociales.....	63
3.7. Personajes en la historia de la Universidad de San Carlos.....	65
3.8. Logros de las primeras autoridades universitarias.....	72



## CAPÍTULO IV

Pág.

4. Implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional en el área laboral en la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	75
4.1. Recurso humano de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	75
4.2. Departamento de recursos humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala frente al programa de salud y seguridad laboral.....	77
4.3. Postural del sector laboral de la Universidad de San Carlos de Guatemala	78
4.4. Sector administrativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala frente a factores de riesgo laboral.....	78
4.5. Propuesta.....	82
4.5.1. Propuesta para el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	83
4.5.2. Propuesta de estructura organizativa para desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.....	84
4.5.3. Coordinación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.....	85
4.5.4. Estructura administrativa.....	85
4.5.5. Costo de operaciones anual.....	87
4.5.6. Participación de los directores de las dependencias y centros regionales de la Universidad.....	87
4.5.7. Participación de los trabajadores.....	87
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>103</b>



## INTRODUCCIÓN

Se evidenció que en Guatemala los esfuerzos que se realizan por promover la aplicación de acciones dirigidas hacia la Seguridad y Salud Ocupacional el cual puede ser denominado por sus siglas como SSO, son dispersos, vagos, fragmentarias e incipientes, ya que en relación al desarrollo del derecho laboral y las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, carecen de valor en relación a derechos, deberes y responsabilidades en las que participan los diversos sectores productivos de la sociedad.

Ello significa que la carencia o ausencia dentro de los mismos, se constituye en un factor incomprensible y no promovedor del derecho laboral, este incumplir en la aplicación de normas sobre seguridad y salud laboral lastimosamente alcanza también a la propia Universidad de San Carlos de Guatemala.

Se consideró necesario el tema objeto esta investigación, a raíz que previamente se realizó un análisis *in situ* de la situación y se comprobó que la Universidad en su calidad de ente estatal adolece de un programa o por lo menos de una dependencia dirigida a desarrollar la seguridad y la salud ocupacional en los ambientes laborales; estos aspectos analizados llevaron al planteamiento hipotético.

Existe la posibilidad de que la Universidad de San Carlos de Guatemala establezca un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que coadyuve a prevenir, disminuir y minimizar riesgos laborales.

¿Por qué la Universidad de San Carlos de Guatemala carece de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional?

Para corroborar la aseveración previamente señalada se acudió al método deductivo y analítico, la técnica de investigación bibliográfica, partiendo de la observación *in situ* del problema y realizando trabajo de campo a través de consultas realizadas a diversas



dependencias de la máxima casa de estudios, lo cual llevo a determinar que efectivamente no se cuenta con un programa como el que se ha señalado. Por lo que se puede deducir que se cumplió con el objetivo general.

Para dar cumplimiento en la verificación de la interrogante que se planteó, y en los mismos objetivos plasmados, se acudió a la entrevista como técnica de investigación de campo, con el objeto de conocer la percepción de los funcionarios de la institución en relación a seguridad y la salud ocupacional, así como el conocer su opinión acerca de la viabilidad de implementar dichos programas dentro de de la estructura administrativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para el desarrollo de la presente investigación se dividió el mismo en cinco capítulos a saber, de la forma siguiente: En el primer capítulo se desarrolló lo relacionado al derecho laboral en general; en el segundo los riesgos laborales y todo lo que implica con relación a la seguridad del trabajador y la exposición al peligro laboral; el tercero se considero importante definir la historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala a efecto de conocer el papel que a jugado y la importancia dentro del estudio; en el cuarto de desarrolló lo que en si figura el punto de tesis que es sobre la Implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional en el área laboral en la Universidad de San Carlos de Guatemala y el quinto que se refiere específicamente a la propuesta que se plantea dentro de la investigación, figurando la metodología utilizada para desarrollar la investigación, abarcándose en este sentido, el tipo de investigación, la población a la cual se enfocó, la muestra estudiada, así como las técnicas e instrumentos utilizados.

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, contribuye a mejorar de forma sistemática la organización, dada su influencia directa en la calidad de vida del colaborador lo que de forma simultánea produce beneficios institucionales.

# CAPÍTULO I



## 1. Derecho laboral

Conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas que nacen a la vida jurídica, como resultado de la prestación de trabajo, emanada de trabajador y patrono. En términos generales, se entiende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el empleador y el empleado, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada parte.

### 1.1. Denominaciones

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil a los tratadistas, darle la definición correcta, existiendo variedad de ellas, como derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y laboral. De las que se mencionan las siguientes:

- ↪ Legislación industrial: es la primera denominación que se le dio y es de origen francés
- ↪ y nacida después de la primera guerra mundial.
- ↪ Derecho obrero: se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de
- ↪ los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo,
- ↪ como son el patrono o los trabajadores del campo.



- "Derecho Social: esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social."<sup>1</sup>
- En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o laboral.

Diferentes autores en materia laboral, se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho. El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. Puede ser físico o intelectual.

### **1.1.1. Terminología**

En un principio, y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y

---

<sup>1</sup> <https://estuderecho.com/sitio/?tag=derecho-laboral-guatemalteco> (Consultado el: 18 de septiembre del 2023)

mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo en estos días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se pueden confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

### **1.1.2. Concepto y definición**

Derecho del trabajo: Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

### **1.2. Antecedentes**

Es importante mencionar que en Australia, en el Estado de Victoria, en 1848 por primera vez se establece una jornada de 10 horas de trabajo. En Alemania, se promulga la Ley Bismark, que constituyen las primeras leyes sobre Seguridad Social. En Alemania, en 1988, surgen las primeras huelgas, las cuales fueron consideradas como ilegales. En México en 1917 fue el primer sistema jurídico que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en Querétaro. En la Constitución de Wimar de Alemania en 1919, se sigue el ejemplo de México.



Se forma la Liga de las naciones y la Organización Internacional del Trabajo OIT. Los Estados de Europa y Estados Unidos siguen el ejemplo de Alemania. El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, pues durante él se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra tenía un gran desarrollo industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la revolución industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial.

En la Revolución Francesa, se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, era considerado un miserable, por lo cual era explotado con jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. Había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y de movimiento. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

Con la revolución de octubre de 1944, nació el derecho del trabajo, más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer código de trabajo el 1 de mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330. "En mayo de 1961 se emitió el decreto 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el



código de trabajo. Se trata de una superficial reforma del anterior código, ya que muy pocos los artículos que se modificaron.”<sup>2</sup>

### 1.3. Concepto

Conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios, ya sea con entidades privadas o con el Estado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

### 1.4. Principios

- Es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Los derechos que confieren el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

---

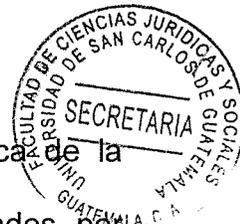
<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 49.



- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. Que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

### 1.5. Naturaleza

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin..., el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación, limitación de los



derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, estipula: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Este principio enfatiza en la imperatividad de las normas y en el interés público, tiende a proteger a las mayorías y evitar confrontación de clases. El bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

## 1.6. Fuentes

El término fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, por lo que es necesario establecer una diferencia entre lo que son los orígenes y las fuentes del derecho de trabajo, ya que son conceptos totalmente distintos que pueden dar lugar a la confusión, al primero de ellos se refiere en los antecedentes y a la génesis de este derecho y el segundo de ellos debe entender como aquellos elementos que nutren y fortalecen para evitar que no pierda su autonomía legislativa, doctrinaria y legal, de ahí que las fuentes formales solo pueden concebirse en el derecho de trabajo y son por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas.

Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos culturales, ideales y



otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

### **1.7. *Mínimum* de garantías para el trabajador**

El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial.

### **1.8. Es un derecho dinámico**

Lo dinámico del derecho del trabajo, se encuentra en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción. Y éstas constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante. Lo anterior se plasma con la existencia de pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités *Ad-Hoc*, entre otros.

### **1.9. Es un derecho realista y objetivo**

Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de las



partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.

#### **1.10. Es un derecho democrático**

Se orienta a obtener la dignificación moral y económica del trabajador que constituye la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social y el bien común de las partes laborales.

#### **1.11. Es un derecho clasista**

El derecho del trabajo al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

#### **1.12. Es un derecho mixto**

Declarado consuetudinario porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de



acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

Artículo 15 Código de Trabajo.

### **1.13. Es un derecho autónomo**

La autonomía, del derecho del trabajo, se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho, de las que se mencionan las siguientes:

- Autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios características e instituciones propias.
- Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.
- Autonomía jurisdiccional privativa de trabajo. "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica." Artículo 103 de la Constitución Política de República de Guatemala. Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Artículo 283 del Código de Trabajo.

Autonomía Didáctica. Para concluir, se puede decir que la autonomía en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos:



Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.

Que posea principios propios.

Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular.

Que posea un método propio.

De lo anteriormente descrito, se puede afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.

#### **1.14. Concepción publicista del derecho del trabajo**

La naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado. La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.

#### **1.15. Concepción dualista del derecho del trabajo**

Esta concepción sostiene que el derecho del trabajo está integrado, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa. Por lo que se puede definir que las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.



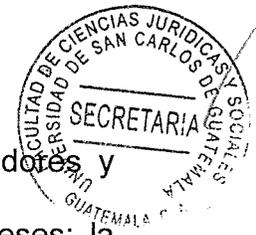
### **1.16. Tesis de derecho social**

Algunas corrientes no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores. En la actualidad la mayoría de tratadistas, se inclinan por la idea que el derecho del trabajo es derecho social, considerando que las normas que regulan la conducta humana, parte de la premisa que todos los hombres son iguales, posean o no, el pobre o el rico, puesto que la naturaleza de la norma jurídica laboral es abstracta, buscando la regulación legal de la relación laboral en el campo del derecho social.

Las normas que se clasifican en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que generan esas desigualdades.

### **1.17. Objeto del derecho de trabajo**

El objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.



En la actualidad, no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses; la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso, por el desarrollo.

### **1.18. Finalidad del derecho del trabajo**

Es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores. En la actualidad, muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores, éstos muchas veces también adolecen de falta de capacitación y conocimiento y en cuanto al Estado, no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo.

### **1.19. Interpretación del derecho del trabajo**

Es desentrañar el significado, sentido y alcance de una norma jurídica al aplicarse a un caso concreto. La interpretación del derecho del trabajo es: El conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales, busca no solo desentrañar el sentido sino también el significado y alcance de una norma jurídica al aplicarse a un caso concreto. Acción que está bajo el análisis de un profesional del derecho o un órgano jurisdiccional competente, sin menospreciar los principios fundamentales que sustentan el derecho laboral como lo es el principio de tutelaridad de los derechos laborales y la protección jurídica preferente.



### 1.19.1. Métodos de interpretación

La interpretación jurídica del derecho, es una actividad que consiste en establecer el significado o alcance de las normas jurídicas y de los demás estándares que es posible encontrar en todo ordenamiento jurídico y que no son normas, como por ejemplo, los principios, de los que se mencionan los siguientes:

- Interpretación auténtica: Es la que deriva del pensamiento o intención de los legisladores expuesto en la promulgación de la ley o la exposición de motivos.
- Interpretación usual: Es la que se deriva de la jurisprudencia o práctica de los tribunales en caso concreto.
- Interpretación doctrinal: Es cuanto proviene de los tratados, estudios o comentarios de los investigadores del derecho.
- Interpretación clásica o exegética: Se basa en la letra de la ley, aplicando estrictamente su texto basándose en el espíritu que la originó, es propia del derecho civil y se originó en la escuela contractualista.
- Interpretación histórica: Se basa en la letra de la ley sin estar ligada estrictamente a su texto, sino en una forma dinámica auxiliándose de principios que inspiraron la ley; lo que la norma pretende es tutelar el marco histórico-social en que se emitió la norma y la realidad social al momento de su interpretación, es más propia del derecho del trabajo y se originó en la escuela histórica.
- Interpretación legal: Es la expuesta en la propia ley que indica cómo debe interpretarse; ésta puede ser: interpretación legal, general o interpretación específica, con un solo fin.



- Interpretación legal general: Es la interpretación que la ley determina para todas las leyes que no contemplan su propia interpretación. (Artículo 10 Ley del Organismo Judicial).

Las leyes deben interpretarse conforme al texto y su contexto de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales...:

- a. A la finalidad y espíritu de la ley.
- b. A la historia fidedigna de su institución.
- c. A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas
- d. Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

Interpretación legal específica: Es la forma expresa de interpretación que una ley determina para sí misma.

**1.19.2. La interpretación de la norma según el Código de Trabajo**

De acuerdo con el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”



El Artículo 15 del Código de Trabajo regula que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.”

El Artículo 16 del Código de Trabajo regula que: “en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar la primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.”



## CAPÍTULO II

### 2. Riesgos laborales

Peligros existentes en las tareas laborales o en el propio entorno o lugar de trabajo, que pueden provocar accidentes o cualquier tipo de siniestro que a su vez sean factores que puedan provocar heridas, daños físicos o psicológicos, entre otros.

#### 2.1. Antecedentes del problema

Desde el apareamiento del ser humano y con el desarrollo y posterior evolución de las sociedades y las civilizaciones, las necesidades de mano de obra y la especialización promovieron que los seres humanos, ya actuando dentro de una sociedad, encontrasen otros riesgos diferentes a las simples enfermedades comunes que les aquejaban, es decir, que el ser humano cuando empieza a desarrollar determinados trabajos en los cuales, la propia naturaleza de los mismos les exponía a salir lastimados, debe de entenderse que en estos humildes comienzos, poco o nada se podía hacer para prevenir los accidentes y las enfermedades provenientes de la actividad laboral que se desempeñaba.

Desde épocas remotas se ha trascendido en el ámbito de las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. A raíz de ello para 1802, se inician las acciones en favor de proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores. El primero en actuar: "Gran Bretaña que promulgó la Ley de Aprendizaje, Ventilación y Pintura de



los Lugares de Trabajo; le siguieron en orden: Alemania, Austria, Italia, y Francia. En América el primer país fue Estados Unidos.”<sup>3</sup>

El primer lugar donde se tuvo antecedentes de este tipo fue en Gran Bretaña, ya que los movimientos obreros y laborales organizados surgen en esta región, siendo un antecedente fidedigno de ello, y la institución del sindicato como tal, surge en Inglaterra, a raíz de las durísimas condiciones laborales en las cuales se desempeñaban las labores, de allí pues que el auge que tenía el Imperio Británico hubiese trascendido su disposición en favor de proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores.

“Los progresos en higiene y seguridad industrial, a partir de 1919, fueron impulsados por instituciones como la Asociación Internacional de la Seguridad Social AISS, la Organización Mundial de la Salud OMS; y la Organización Internacional del Trabajo OIT. Guatemala, inicia acciones concretas el 7 de febrero de 1923 en una reunión de países centroamericanos, unificaron esfuerzos para plantear medidas de higiene y seguridad industrial. Fue hasta el 14 de mayo de 1925, que la Asamblea Legislativa de Guatemala aprobó y ratificó esta convención mediante el decreto No. 1385.”<sup>4</sup>

Es interesante observar como más de un Siglo después de las primeras disposiciones surgidas en la Gran Bretaña, Guatemala opta por tomar sus primeras cartas en el asunto, ello por supuesto ya de manera oficial, dado que existen antecedentes sumamente remotos que permiten demostrar que personajes tales como el mismo Fray

---

<sup>3</sup> Pineda Samayoa, Elsa Lilitiana. **Programa de seguridad e higiene ocupacional para una industria papelera.** Pág. 1.

<sup>4</sup> **Ibíd.**



Bartolomé de las Casas, ya promovía de alguna manera acciones en pro de los trabajadores en temas de salud ocupacional.

Las acciones que fueron emprendidas por Fray Bartolomé de las Casas se enfocaban sobre la explotada clase indígena, que por las épocas de la colonia, eran tratadas bajo condiciones infra humanas y sometidas a crueles e inhumanas jornadas laborales, si así se le puede denominar, e inclusive con tratamiento de esclavos.

El 16 de noviembre de 2010 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social acuerda declarar la obligación de los empleadores de tener registro y de notificar por medio del departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social y a la Inspección General de Trabajo, los accidentes laborales y enfermedades profesionales que ocurran en los lugares de trabajo en todo el país a través del Acuerdo Ministerial Numero 191-2010.

## **2.2. Elementos para el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional**

“Los sistemas de gestión en general incluyen un conjunto de elementos dinámicos interrelacionados entre sí, los que permiten crear estructuras activas de intervención, para mejorar las condiciones de trabajo que fortalecen la interacción de los diferentes actores. Requiere información que facilite el diseño de programas, priorización de beneficiarios, asignación de recursos y medición del impacto logrado.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Vergara, Gonzalo. **Qué es un sistema de gestión.** Pág. 28.



Como menciona el subtítulo, para el desarrollo investigativo propuesto, se debe de contar con elementos que permitan la adecuada gestión en la materia de la seguridad y la salud ocupacional, estos elementos son entre otros: humanos, físicos, financieros, cronológicos, administrativos, legales, estructurales, patronales y laborales, incluyendo los mencionados por el autor supra citado, es decir, diseño de programas, priorización de beneficiarios y medición del impacto logrado.

“Los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional vinculan tanto a trabajadores como empleadores, para dar respuesta a los requerimientos que la persona tiene en su ámbito laboral, garantizándole unas condiciones de trabajo dignas, y potenciando su desarrollo profesional y humano a través del propio trabajo.”<sup>6</sup>

Es necesario resaltar con la cita anterior, que para lograr lo vertido por dicho autor, hace falta más que la simple voluntad de las partes en hipotética implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional, si bien el punto de partida es en definitiva la voluntad de las partes, es absolutamente indispensable que se formen mesas de diálogo, mesas de trabajo, involucramiento de los diversos sectores interesados, y una elaboración de un plan, que permita una implementación en un plazo medianamente razonable, y digo medianamente razonable ya que si bien, la puesta en marcha del programa que propongo tiene caracteres de urgencia, una adecuada implementación no puede ser aplicada de manera inmediata, dadas las condiciones previas que se requieren para que el mismo sea apto y funcional.

---

<sup>6</sup> Bestratén, Manuel y María Carboneras. **NTP 576 Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente.** Pág. 1,



Por ello, para el desarrollo de la presente propuesta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se debiesen de adoptar: “Las Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.”<sup>7</sup>

Dichas directrices fueron debidamente formuladas por la Organización Internacional del Trabajo y en su aplicación la tarea principal les correspondería a las autoridades universitarias, integrar los principales elementos de política, organización, planificación, aplicación y evaluación del tema.

### **2.2.1. Participación de los trabajadores**

Las autoridades institucionales, como entidad empleadora, debe garantizar a los empleados universitarios, la disposición de recursos para ser consultados, informados y capacitados en aspectos específicos de seguridad y salud en el trabajo, relacionados con las actividades laborales que desempeñan, incluidas las disposiciones relativas a situaciones en caso de emergencia personal, natural o social.

En consecuencia el sector empleado debe responder a estas medidas con conductas responsables en el manejo de información y recursos que se les brinde en materia de seguridad y salud en el trabajo, la organización de un comité que vele por que ambas partes, empleador como empleados, cumplan con la parte del trabajo que les corresponde, como vigilante de dichas normativas de acuerdo con la legislación y las

---

<sup>7</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf) (Consultada el: 06 de octubre de 2019).



prácticas vigentes en el ámbito nacional representa beneficio para todos los involucrados.

### 2.2.2. Organización

En relación a seguridad y salud laboral al hablar de la organización se refiere al “Conjunto de competencias, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos y recursos que garantizan mediante su interacción llevar a cabo las actividades de prevención, coordinación, seguimiento, control y evaluación de la gestión en seguridad e higiene laboral.”<sup>8</sup>

Es decir, que la materia organizativa si bien constituye un conjunto de acciones y procedimientos con un fin primordial, que en este caso es la implementación del programa propuesto, es necesario que las partes involucradas desarrollen de manera ordenada sus acciones que les corresponden y posteriormente sean unificadas con las otras partes involucradas.

### 2.2.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

Las autoridades empleadoras, deben identificar al personal encargado del desarrollo, ejecución y obtención de resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y asignarles las tareas y labores que deberá desarrollar, llevando implícita la

---

<sup>8</sup> Bestratén, Manuel y Miguel Marrón. **NTP 565 Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas.** Pág. 1.

responsabilidad de rendir cuentas, establecer estructuras así como procedimientos que garanticen disposiciones efectivas en promover la salud en el trabajo e identificar, eliminar y controlar los riesgos relacionados con el desempeño laboral.

Los directivos deben adoptar disposiciones para que el personal sea competente en todo, relativos a la seguridad y salud laboral. Requiriendo, para ello supervisar, medir, revisar periódicamente los procedimientos que se definen en los diferentes niveles de la gestión llevara a la óptima ejecución del sistema.

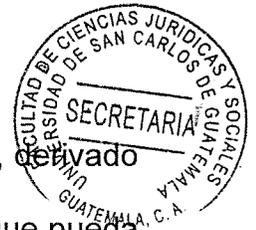
#### **2.2.4. Prevención, preparación y respuesta a situaciones de emergencia**

Se refieren a la prevención de riesgos que derivan de las actividades productivas; por lo que, la implementación de dichas medidas permitirían:

- a) Garantizar la información y coordinación necesarias para responder a las situaciones de emergencia que se presenten en el área.
- b) Ofrecer servicios de primeros auxilios, asistencia médica y salidas de emergencia.
- c) Ofrecer información, capacitación, talleres, ejercicios de práctica en la temática de salud y seguridad laboral a todos los miembros de la organización.

#### **2.2.5. Investigación de las lesiones y enfermedades laborales**

Previo a la investigación de las lesiones y las posibles enfermedades que surgirían por aspectos relacionados a la función laboral, es necesario que las partes identifiquen,



enlisten y prevean que riesgos son los que conlleva el actuar laboral, es decir, de la función que realice un trabajador se puede enlistar los posibles riesgos que pueda tener.

Posteriormente, se deberá de investigar tanto el origen como las causas de accidentes, incidentes, lesiones, y enfermedades profesionales permite minimizar las deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Adjunto a las recomendaciones del comité de seguridad y salud, se presentan los resultados de la investigación a las autoridades competentes para que ejecuten las disposiciones correctivas pertinentes.

Los informes elaborados por organismos de investigación externos a la Universidad de San Carlos de Guatemala, como los servicios de seguridad e higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, la inspección general de trabajo del Ministerio de Trabajo y previsión social, establecidas en el Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, se valoran de la misma manera que las investigaciones internas para efecto en la toma de decisiones, respetando los requisitos de confidencialidad.

#### **2.2.6. Salud laboral y el proceso de globalización**

Al hablar de la globalización debe mencionarse que este es un término relativamente nuevo y que se utiliza para describir un proceso antiguo, que es la integración de la economía mundial que ya había comenzado hace cinco siglos.



Y que puede ser definida como: "Proceso económico, tecnológico, político, social y cultural a escala mundial, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global."<sup>9</sup>

Derivado de la cita anterior, se desprende la pregunta: ¿En qué afecta o influye la globalización en la salud y seguridad ocupacional? Y debe mencionarse entonces en este aspecto que el fenómeno de la globalización progresivamente ha repercutido en diferentes áreas como soberanía, cultura, identidad nacionalista, educación, salud, ambiente y salud laboral, ello derivado de que este mismo proceso acelera los cambios organizacionales en las entidades, magnifica el trabajo y lo acelera, pero a la vez eleva los riesgos por el mismo ritmo de la jornada laboral.

### **2.2.7. Morbilidad y mortalidad ocupacional**

En este sentido, debe mencionarse de manera alarmante que: "A la ocupación se le atribuye séptimo lugar como factor de riesgo de mortalidad; segundo lugar para años de vida con incapacidad y cuarto lugar para reducción en años de vida en América Latina. La mortalidad ocurrida en las áreas laborales ocupa el mismo lugar que las producidas por el SIDA, a pesar de ello siguen sin aplicarse mecanismos de prevención. Del 30 al 50% del total de los trabajadores están expuestos a más de 100 mil productos

---

<sup>9</sup> <https://es.m.wikipedia.org/wiki/globalización>, (Consultado el: 10 de septiembre de 2019).



químicos, 200 agentes biológicos, riesgos físicos, psicosociales, cargas laborales, materiales radiactivos entre otros.”<sup>10</sup>

En primer lugar, debe mencionarse que, al hablar de la morbilidad esta hace referencia a la proporción o porcentaje que se adquiere por una determinada situación, en este caso la morbilidad surgida por el desempeño de una determina labor o tarea asignada dentro de las funciones del trabajador.

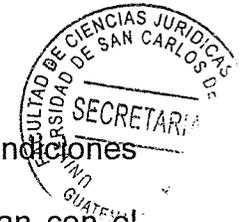
Y, en segundo lugar, la mortalidad ocupacional, se refiere de manera simple y directa a los decesos que se producen, derivados del ejercicio de un oficio, tarea o labor que se le encomienda o se le atribuye a una persona en el ejercicio de su trabajo, aspectos ambos que se pretenden disminuir o por lo menos prevenir con la implementación del programa propuesto.

#### **2.2.8. Enfermedades y lesiones relacionadas al trabajo**

De manera regular, cuando se contratan los servicios personales de un trabajador, se le establece cuáles serán sus funciones, y las condiciones en las cuales desarrollaran sus tareas, sin embargo, en muchas ocasiones los trabajadores se ven compelidos a desarrollar sus tareas de manera poco ortodoxas o a desempeñar otras diferentes para las cuales no fueron contratados, pero la misma necesidad del empleo permite que las lleven a cabo.

---

<sup>10</sup> Rodríguez, Julieta. **La salud y seguridad en el trabajo en la región de las Américas.** Pág. 12.



Los trabajadores, en algunas ocasiones se ven compelidos a adaptarse a condiciones laborales mal diseñadas o para las cuales no están preparados y no cuentan con el conocimiento, el equipo o la dirección adecuada, esto obviamente puede aparejarles consecuencias físicas e inclusive psicológicas, entre los riesgos que pueden surgir para los trabajadores, se encuentran:

- a) "Empleo repetitivo durante largo tiempo, de herramientas y equipo vibratorios.
- b) Aplicación de fuerza en una postura forzada.
- c) Aplicación de presión excesiva en partes de manos, espalda, muñecas o articulaciones.
- d) Trabajar con los brazos extendidos o por encima de la cabeza.
- e) Desempeñar actividades con el cuerpo hacia adelante.
- f) Levantar o empujar cargas pesadas."<sup>11</sup>

Las lesiones y enfermedades provocadas por herramientas, lugares o ambientes de trabajo inadecuados, se desarrollan habitualmente con lentitud. Un trabajador tendrá síntomas durante mucho tiempo, la importancia de investigar los problemas de este tipo radica en que una incomodidad puede llegar a lesiones o enfermedades que incapaciten gravemente. En otras ocasiones los efectos se puede observar de forma inmediata específicamente en accidentes laborales: caídas por pisos resbalosos, golpes por áreas inadecuadas entre otros. Entre los padecimientos a consecuencia del desempeño laboral destacan:

---

<sup>11</sup> <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud> (Consultada el: 11 de diciembre de 2019)



a) "Bursitis: inflamación de la cavidad que existe entre la piel y hueso o este con el tendón. Se puede producir en rodillas, codos, hombros. Se caracteriza por inflamación en la lesión; producida por arrodillarse, hacer presión sobre el codo o movimientos repetitivos de los hombros.

b) Celulitis: infección de la palma de la mano a raíz de roces repetidos. Se manifiesta con dolores e inflamación de la palma de la mano, producido por el empleo de herramientas manuales, abrasión por polvo y suciedad.

c) Cuello u hombros tensos: inflamación del cuello, músculos y tendones de los hombros. Se manifiesta como un dolor localizado en hombros o cuello, debido a tener que mantener una postura rígida.

d) Dedo engatillado: inflamación que abarca tanto tendones como vainas de los tendones de los dedos. Implica incapacidad de mover libremente los dedos, con o sin dolor; a causa de movimientos repetitivos, agarrar objetos durante largos periodos, con exagerada fuerza o con demasiada frecuencia.

e) Epicondilitis: lesión provocada por movimientos repetitivos de extensión de la muñeca y supinación del antebrazo, lo que ocasiona micro roturas fibrilares y reparación inadecuada a nivel de los tendones musculares que se originan en la región del epicóndilo, principalmente del tendón del músculo extensor radial corto del carpo. Se caracteriza por dolor e inflamación en el lugar de la lesión a causa de tareas repetitivas, a menudo en empleos agotadores como ebanistería, enyesado o colocación de ladrillos.

f) Ganglios: es un quiste en articulación o en la vaina del tendón, se manifiesta frecuentemente en el dorso de la mano o la muñeca con hinchazón dura, pequeña y redonda, normalmente indolora, a causa de movimientos repetitivos de la mano.



- g) Osteoartritis: lesión de las articulaciones que provoca cicatrices en la articulación inducen el crecimiento desmedido del hueso con rigidez dolorosa en la espina dorsal, cuello y otras articulaciones; a causa de sobrecarga prolongada en el área afectada.
- h) Síndrome del túnel del carpo bilateral: presión producida sobre los nervios que se transmiten a la muñeca. Hormigueo, dolor y entumecimiento de los dedos, sobre todo de noche, a causa del trabajo repetitivo con la muñeca encorvada, utilización de instrumentos vibratorios. En ocasiones seguido de Teno sinovitis.
- i) Tendinitis: inflamación de la zona en que se unen el músculo y el tendón a causa de movimientos repetitivos. Provoca dolor, inflamación, reblandecimiento y enrojecimiento de la extremidad superior, con dificultad para utilizarla.
- j) Teno sinovitis: inflamación de los tendones así como de las vainas de los tendones. Se manifiesta con gran dolor, reblandecimiento, inflamación y dificultad para utilizar la mano. Causada por movimientos repetitivos, a menudo no agotadores. Provocado por un aumento repentino de la carga de trabajo o la implantación de nuevos procedimientos de trabajo. Son Lesiones y enfermedades habituales en el lugar de trabajo reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo.
- k) *Burn Out*. El síndrome de agotamiento profesional ha sido conceptualizado como cansancio emocional, que lleva a una pérdida de motivación que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. Se manifiesta por tres síntomas: 1- Agotamiento emocional, 2- Despersonalización, 3-Sentimiento de Realización Personal. Es un proceso continuo, de comienzo insidioso, paulatino que ocurre en el contexto laboral. Las causas son múltiples como múltiples son las fuentes de estrés en el trabajo. Las profesiones asistenciales son las más afectadas, inicialmente en los trabajadores de los servicios socio-sanitarios pero también ocurre en cualquier ocupación que trate



con personas. El síndrome tiene manifestaciones conductuales, actitudinales y psicosomáticas.”<sup>12</sup>

l) “Stress laboral: Es el estado del cuerpo y la mente humana que consistente en desequilibrios del organismo, como respuesta ante diversos estímulos de tensión laboral. Las tareas demasiado pesadas, jornadas de trabajo excesivas, duplican el esfuerzo mental como corporal, la exposición ante un ambiente laboral físico inadecuado, relaciones interpersonales conflictivas, son condiciones que tienden a fatigar con mayor rapidez el organismo, esto genera el estrés laboral.

Otra causa de este tipo de estrés es el clima laboral. Cuando existe tensión y roces entre jefes, empleados o compañeros, se torna un ambiente conflictivo que dificulta el desempeño productivo.”<sup>13</sup> La principal manifestación del estrés es la ansiedad cuyos síntomas, más frecuentes son:

a) “A nivel cognitivo-subjetivo: preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre sí mismo, pensamientos negativos sobre el desempeño ante los demás, temor a verse públicas las debilidades, temor a la pérdida de control, dificultades de razonamiento, concentración deficiente, entre otras.

b) A nivel fisiológico: sudoración, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultades para tragar, cefaleas, migrañas, mareos, náuseas, tiritar, tensión muscular.

---

<sup>12</sup> [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004) (Consultada el: 12 de octubre de 2019)

<sup>13</sup> Villa Lobos, Daniel. **Estrés en el trabajo**. Pág. 1.



c) A nivel motor u observable: evitar situaciones que causan temor, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora, movimientos repetitivos, ir de un lado a otro sin finalidad concreta, tartamudear, llorar, quedarse paralizado.

d) Entre otros síntomas puede generar: enfado, ira, irritabilidad, tristeza-depresión, agotamiento físico, falta de rendimiento, enfermedades físicas y mentales.”<sup>14</sup>

### **2.2.9. Riesgos ocupacionales**

“posibilidad que ocurra un evento en el ambiente laboral, el cual produzca daño; generado por una condición laboral directa, indirecta o confluyente, capaz de perturbar la salud e integridad física del trabajador así como daños materiales.”<sup>15</sup>

### **2.2.10. Factores de riesgo físico químico**

“Incluye objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en circunstancias de inflamabilidad, combustibilidad o defectuosidad, generen incendios, explosiones, lesiones personales y daños materiales; estos riesgos se atribuyen a:

a) Incompatibilidad físico-química en el almacenamiento de materias primas. El trabajador no se encuentra en condiciones de poder generar el trabajo que le asignan.

b) Presencia de materias y sustancias combustibles. El manejo de sustancias químicas o explosivas en el área laboral.

---

<sup>14</sup> Cano, Antonio. **Síntomas que puede generar el estrés laboral**. Pág. 1.

<sup>15</sup> Hernández, Livia. **El riesgo ocupacional, accidente de trabajo y enfermedad ocupacional**. Pág. 1.



c) Presencia de sustancias químicas reactivas.”<sup>16</sup>

Este riesgo, que *a priori* no pareciese que pudiera acaecer cualquier tipo de trabajador, dado que los materiales químicos y físicos son relativamente manipulados por personas que se dedican a dichas labores, pero pueden causar más daño, dado que pueden ser tomadas y utilizadas por cualquier persona que no tiene ningún tipo de conocimiento y que aún menos, cuente con el equipo indispensable para dicha manipulación.

### **2.2.11. Factores de riesgo biológico**

...es uno de los más peligrosos y preocupantes, pueden degenerar cadenas de contagios y proliferación de enfermedades, como el covid-19, “...hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen entre otros, presentes en determinados ambientes laborales, los cuales pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones...”<sup>17</sup>

### **2.2.12. Factores de riesgo psicosocial**

“tiene que ver con los aspectos que definen tanto la cantidad de trabajo como los aspectos cualitativos del mismo,...el ritmo de trabajo y sus condicionantes y...los niveles atencionales requeridos para la ejecución de las tareas.

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*

<sup>17</sup> Gutiérrez Strauss, Ana María. **Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional.** Pág. 95.



Carga cuantitativa de trabajo insuficiente o excesiva

Ritmos elevados de trabajo

Ritmos impuestos no modificables (por tecnología, clientes, automatismos,...)

Plazos estrictos de ejecución

Niveles elevados y sostenidos de concentración y atención

Interrupciones

Errores frecuentes

Imprevisibilidad de tareas

Tiempo inadecuado para el desempeño de tareas

Información inadecuada para el desempeño de la tarea (por exceso o defecto, por incompleta o por mal presentada)

Multitarea

Dificultad o imposibilidad de contar con ayuda de superiores y/o compañeros para resolver problemas

Frecuentes cambios de ubicación física, movilidad continua, espacios de trabajo no convencionales.”<sup>18</sup>

Lo preocupante de estos es que aparentemente suelen pasar inadvertidos, porque no pueden ser observados a simple vista, pero que pueden aparejar consecuencias graves y devastadoras no solo para el empleado, sino que los mismos pueden afectar su vida personal, aspectos familiares, aspectos sociales y desempeño laboral y como desenlace final, puede causar la muerte al trabajador.

---

<sup>18</sup> <https://www.insst.es/-/cuales-son-los-factores-de-riesgo-psicosocial-> (Consultada el: 19 de septiembre de 2019)



### **2.2.13. Factores de riesgos fisiológicos o ergonómicos**

La mala disposición laboral, el colocar a una persona en un determinado trabajo y su anatomía no le permite desempeñarlo, o no es apto para él. “Implica todo agente o situación relacionado con la adecuación del trabajo a la fisonomía humana. Involucra los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos, herramientas, tamaño, puedan provocar sobre-esfuerzo; igual las posturas como los movimientos inadecuados que repercuten en fatiga física y lesiones.”<sup>19</sup>

### **2.2.14. Factores de riesgo químico**

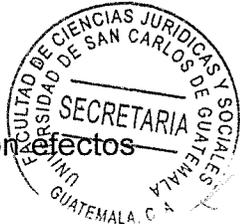
Este riesgo se eleva sobre todo en aquel sector laboral que tiene relación con aspectos de limpieza e higiene y que la naturaleza del puesto no les requiere tener mayores conocimientos en química, y por ello también la falta de medidas preventivas, tales como el uso de equipo adecuado y la irresponsable manipulación de sustancias. En este orden de ideas se habla de productos dañinos para la salud del ser humano, como ejemplo se pueden mencionar, pegamento, solventes, combustibles, precursores o sustancias químicas de uso industrial.

### **2.2.15. Factores de riesgo físico**

“Implica los factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos (carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante,

---

<sup>19</sup> Gutiérrez Strauss. *Op. Cit.* Pág. 105.



temperatura elevada, vibración) los cuales actúan sobre el cuerpo humano con efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición.”<sup>20</sup>

Es importante mencionar que este tipo de factor riesgo, es preocupante, en virtud que la persona no puede evitar este tipo de riesgos, por ejemplo la radiación solar es algo que todo ser humano está expuesto por el hecho que siempre estará sobre nuestra cabeza, el alto porcentaje de generación de ruido en bares, discotecas, entre otros, es común verlos en cualquier parte del país primordialmente en zonas concurridas, lo que genera ese riesgo para las personas que laboran cerca de este tipo de contaminación. En cuanto a la contaminación auditiva, las elevadas temperaturas en las calles, lugares de trabajo con poca ventilación, perjudican gravemente al ser humano.

#### **2.2.16. Factores de riesgo arquitectónico**

En este caso específico se está ante el espacio físico para realizar labores, el cual resulta inadecuado por la forma arquitectónica que tiene la fachada, lo que genera un factor de riesgo para el trabajador.

#### **2.2.17. Factores de riesgo eléctrico**

Es uno de los más peligrosos para las personas, la particularidad de éste, estriba en que su peligrosidad no solo depende de la persona que se expone al mismo, sino de la inadecuada instalación o medidas de seguridad que les aíslan de las personas.

---

<sup>20</sup> **Ibíd.** Pág. 107.



Porque en muchas ocasiones el trabajador se expone a riesgos en el uso de maquinaria eléctrica, equipos y herramientas de la misma índole, que en algún momento por la falta o poca experiencia en su uso puedan sufrir, lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, más conocido como ritmo cardiaco anormal, incendios, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto, asimismo la persona expuesta a este tipo de riesgos, puede perder la vida.

### **2.2.18. Factores de riesgo mecánico**

Este factor, lastimosamente cuando sucede aparece para la persona que lo produce consecuencias graves, dado que se da con objetos rígidos que lesionan de manera diferente a las personas.

### **2.2.19. Condiciones de seguridad laboral**

Hacen hincapié en las circunstancias bajo las cuales hipotéticamente debiese de desempeñarse una labor, las condiciones que el empleador debiese de procurar para preservar, la seguridad y la salud de los empleados. "Implica aquellas características que pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales, como:

- a) Características generales del local (espacios, pasillos, suelos o escaleras.)
- b) Instalaciones (eléctricas, de gases, de vapor, entre otras.)
- c) Equipos de trabajo (máquinas, herramientas, aparatos a presión, de elevación, de manutención, etc.)



- d) Almacenamiento y manipulación de cargas u otros objetos, de materiales y de productos.
- e) Existencia o utilización de materiales o productos inflamables.
- f) Existencia o utilización de productos químicos peligrosos en general.”<sup>21</sup>

### 2.2.20. Violencia laboral

La violencia laboral tiene a su vez diversos matices, es decir, puede ser física, psicológica, moral o de cualquier otra manera que altere el estado de ánimo del trabajador, de tal manera que cuando el trabajador está mal, el trabajo realizado es pésimo, porque no responde en su completo estado emocional. “...está constituida por lo que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta a él, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.”<sup>22</sup> Toda conducta susceptible de violentar e intimidar al trabajador; como reaccione la víctima determina el curso de los acontecimientos, de ahí la necesidad del entrenamiento y formación en la detección y manejo de conflictos entre los trabajadores.

### 2.2.21. Acoso laboral

Esta temática, que ha existido desde que se comienzan a dar las relaciones laborales, pero que no se había tocado o analizado desde poco tiempo hasta la fecha, es una

<sup>21</sup> Moreno, Domingo y Mario Grau. **Seguridad laboral**. Pág. 5.

<sup>22</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf) (Consultada el: 06 de octubre de 2019)



situación que suele desarrollarse comúnmente en muchos centros laborales. Lo que es importante señalar es que en Guatemala, no existe delito por acoso laboral.

“El *mobbing*, cuando se produce en el ámbito laboral, se refiere a todas aquellas acciones encaminadas a intimidar, vejar o degradar a un trabajador con el objetivo de empeorar su clima laboral y empujarle a abandonar la empresa. Este hostigamiento puede realizarse a través de diferentes métodos, por ejemplo insultos, amenazas, humillaciones, aislamiento del resto de compañeros, difusión de rumores falsos, etc.”<sup>23</sup>

“Normalmente se trata de violencia verbal y psicológica, aunque hay ocasiones en las que puede llegar al plano físico (agresiones) o sexual (acoso sexual). Aunque en la mayoría de casos el objetivo es forzar al trabajador a abandonar la empresa y no pagarle la indemnización por despido, también puede tener otras finalidades, como obligarle a aceptar unas condiciones o un clima laboral asfixiante. Incluso, en ocasiones, el *mobbing* no tiene ningún objetivo, aparte de la humillación a la víctima.”<sup>24</sup>.

Este tipo de flagelo se genera mucho en Guatemala, regularmente se ha visto que muchos trabajadores son objeto de insultos, amenazas, entre otros factores, siendo peligroso en el ámbito laboral por la razón que genera desprecio, no solo al trabajador sino también a la vida humana.

El acoso laboral puede identificarse por conductas del patrono, como:

---

<sup>23</sup> <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/mobbing-laboral/> (Consultada el: 07 de octubre de 2019)

<sup>24</sup> *Ibíd.* Pág. 1.



"Dirigirse a un trabajador mediante gritos, insultos, amenazas y en continuo tono despectivo.

Presionar a un empleado de forma sistemática, sobrecargándolo de trabajo u obligándolo a entregarlo en plazos imposibles de cumplir.

Asignar tareas de escaso valor a un trabajador o dejarle sin nada que hacer, como excusa para alegar posteriormente un bajo rendimiento.

Criticar el trabajo de una persona de forma sistemática y destructiva, con el objetivo de minar su seguridad y autoestima.

Magnificar errores insignificantes, tomando medidas desproporcionadas ante cualquier tipo de fallo.

Modificar sin previo aviso las tareas o responsabilidades de un empleado, con el objetivo de inducirle a cometer errores.

Aislar al trabajador del resto de compañeros.

Difundir calumnias con el objeto de menoscabar la reputación personal o profesional de la víctima.

Despreciar cualquier opinión de la víctima o impedirle expresar sus valoraciones personales.

Hacer continuas bromas de mal gusto, comportarse de forma irrespetuosa.

Atacar su vida privada, su modo de pensar o convicciones personales.<sup>25</sup>

El patrono no tiene solo la obligación de pagarle al trabajador por el desempeño en sus funciones, sino también las formas de tratar al trabajador, primero con las formas que establece el comportamiento del ser humano en sociedad, con respeto y dignidad,

---

<sup>25</sup> *Ibíd.* Pág. 3.



seguidamente de conformidad como establece la normativa en materia de derechos humanos y de último de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico tanto interno como convenios internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Guatemala, logrando un equilibrio humano entre empleador y trabajador.

### 2.2.22. Tipología

Está tipología es encuadrar la acción dentro del mundo del derecho laboral, ello con el propósito primordial de poder abordarse, analizarse e inclusive sancionarse.

“La violencia laboral es de tipo psíco-social a causa de manifestarse como una hostilidad continua repetitiva en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica que puede llegar a agresión física. Por ejemplo: cambio de funciones, rotación de horarios, sobrecarga laboral, demandas de tareas para las que se está incapacitado, indicaciones contradictorias, sanciones injustificadas, bloqueo de pro actividad, inhibir la interacción lo que genera aislamiento en la víctima, obligar a realizar tareas denigrantes, corregir o reprobar permanentemente las tareas realizadas, juzgar de manera ofensiva el desempeño, asignar tareas humillantes, encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para impedir su realización...”<sup>26</sup>

En cuanto a la violencia laboral, se ve desde dos puntos de vista, el primero si el jefe o el propietario de la empresa, son personas violentas y que desatan su ira en contra de

---

<sup>26</sup> <http://www.cesfamcordilleraandina.cl/neurosis-laboral-y-violencia-en-el-trabajo-cuanto-sabes/>  
(Consultada el: 17 de octubre de 2019)



los trabajadores, que es lo más común que se observa y el otro factor, un despido indirecto, ya que en muchas situaciones se han observado este tipo de comportamientos en lugares en donde no quieren despedir a la persona por no pagarle prestaciones de ley y tratan de desesperarlo haciendo uso de este tipo de artimañas. De tal cuenta pues, se encuentra que según el tipo de agresión, es decir su tipología se clasifica en:

- a) "Agresión verbal: vocabulario soez, insultos, gritar despectivamente, lenguaje corporal provocador o agresivo que expresa intimidación o desprecio.
- b) Agresión verbal grave: amenazas graves al trabajador o familiares.
- c) Agresión física: intento de golpear, empujar, amenazar con algún objeto, escupir, entre otros.
- d) Agresión física grave: romper el mobiliario, lanzar objetos con intención de hacer daño, tirar al suelo a alguien, morder, arañar, patear, golpear de cualquier forma."<sup>27</sup>

La clasificación de la violencia definitivamente va desde lo verbal hasta las agresiones, que tristemente son prácticas guatemaltecas, es decir que se realizan en Guatemala, sin que la autoridad encargada de velar por los trabajadores actúe de alguna manera.

### **2.3. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo**

El Artículo 93 Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa: "El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna." La política nacional Incluye principios generales, procedimientos para promover la

---

<sup>27</sup> *Ibíd.*



aplicación e integración de los sistemas que administran la seguridad ocupacional adscritos a los programas de gestión general en la institución, con la participación de todos los sectores involucrados.

“En la Universidad de San Carlos de Guatemala en común acuerdo con trabajadores y el sindicato, presenta por escrito la política en la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la dará a conocer a todos los empleados en el lugar donde se desempeñan, siendo esta sujeto de revisión...”<sup>28</sup>. Incluye la protección en materia de seguridad y salud para todos los integrantes de la organización por medio de la prevención de las lesiones, enfermedades profesionales, accidentes e incidentes laborales.

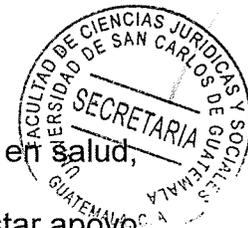
#### **2.4. Legislación vigente sobre seguridad y salud ocupacional en materia internacional**

Los derechos laborales, establecidos en convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala son considerados como parte de los derechos mínimos, a los cuales los trabajadores de la República de Guatemala, tienen derecho a gozar conforme lo estipulado en el inciso t del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

a) “OMS Organización Mundial de la Salud: es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en las Naciones Unidas. Desempeñar una función de liderazgo en

---

<sup>28</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normative\\_instrument/wcms\\_112582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normative_instrument/wcms_112582.pdf). Pág. 20. (Consultada el: 06 de octubre de 2019)



los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias.”<sup>29</sup>

b) “La OPS es la organización internacional especializada en salud pública de las Américas. Trabaja cada día con los países de la región para mejorar y proteger la salud de su población. Brinda cooperación técnica en salud a sus países miembros, combate las enfermedades transmisibles y ataca los padecimientos crónicos y sus causas, fortalece los sistemas de salud y da respuesta ante situaciones de emergencia y desastres.”<sup>30</sup>

La relacionada organización internacional es considerada como la agencia de salud pública más antigua del mundo, la cual se fundó en el año 1902, asimismo se puede hacer énfasis en que dicha instancia internacional tiene área específica no como la OMS, entre otras funciones más puntuales, primordialmente los desastres.

c) “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. Entre sus objetivos principales se encuentra fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo. La única estructura tripartida de la OIT otorga los mismos derechos a trabajadores, empleadores y gobiernos a la hora de garantizar

---

<sup>29</sup> <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>. (Consultada el: 12 de octubre de 2019)

<sup>30</sup> <https://www.paho.org/es/quienes-somos> (Consultada el: 14 de octubre de 2019)



que las opiniones de estos asociados sociales se reflejen de manera fiel tanto en las normas de trabajo como en la modificación de las políticas y los programas.”<sup>31</sup>

Guatemala ha ratificado varios convenios emanados de esa instancia internacional en materia laboral, en las cuales se han reconocido derechos importantes para los trabajadores y se ha legislado con el fin de ponerlos en práctica.

d) “El Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Ambiente, es la Unidad de Saneamiento Básico del Área de Desarrollo Sostenible y Salud Ambiental (SDE) de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), está dedicado a temas especializados de cooperación técnica con los países en saneamiento ambiental básico.”<sup>32</sup>

Institución importante en materia de asesorar programas para la disminución de la vulnerabilidad ante desastres naturales, acciones de mitigación y durante emergencias, pero lo más importante que se puede definir en cuanto a las funciones de la referida instancia internacional, es la salud ambiental, tan necesaria en latinoamérica.

e) “El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la

---

<sup>31</sup> <https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>. (Consultada el: 15 de octubre de 2019)

<sup>32</sup> <https://www.eird.org/wikies/images/CEPIS.pdf> (Consultada el: 02 de septiembre de 2019)



cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia. El Instituto fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y salud en el trabajo por parte de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado...<sup>33</sup>

La mención de la referida instancia es la misma necesidad de crear un laboratorio de esta índole en Guatemala a efecto de poder tener un ente encargado y especializado en materia de administración general del Estado que vele por la seguridad del trabajador.

## 2.5. Legislación laboral nacional

Es de suma importancia mencionar el ordenamiento jurídico guatemalteco, en virtud que es de donde parte el ordenamiento del comportamiento humano en todo sentido y la convivencia en sociedad, así como la organización del Estado y sus fines, y para efectos de estudio, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula en los siguientes Artículos, que:

Artículo 94. "El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social."

---

<sup>33</sup> <https://www.insst.es/el-instituto/conoce-el-instituto/mision-y-funciones#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Seguridad,la%20mejora%20de%20las%20mismas.> (Consultada el: 06 de octubre de 2019)



En la actualidad es incongruente lo establecido en el referido Artículo en cuanto a que el Estado ha dejado de proteger la salud de los guatemaltecos, ya que es evidente día con día la forma en que muchas personas mueren en los centros hospitalarios a causa de la falta de medicamento e insumos médicos para poder proporcionarle salud, tanto física como mental a la población.

Artículo 95, del mismo cuerpo legal, regula: “La salud de los habitantes de la Nación es un bien público. Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento.” La importancia que tiene la salud en cuanto al bienestar del trabajador, en vista que si no se encuentra con buena salud, no puede rendir en el trabajo, creando conflictos con el patrono, por la simple razón que no se encuentra apto para laborar.

Estipula el Código de Salud, la obligatoriedad del Estado de velar por la salud de los habitantes bajo los principios de equidad, solidaridad y subsidiaridad. En relación a la salud laboral, decretado en el Artículo 44 y 46 del mismo cuerpo legal, se establece que el Estado de Guatemala desarrollará acciones en pro de ambientes laborales tanto saludables como seguros a través del instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social e instituciones del sector dentro del ámbito de su competencia con la colaboración de las empresas tanto público como privadas.

Los días de trabajo perdidos a causa de las lesiones en el puesto de trabajo resultan en costos incrementados por tratar y rehabilitar este tipo de lesiones, esto hace de la educación preventiva un componente necesario en la educación a los empleados.



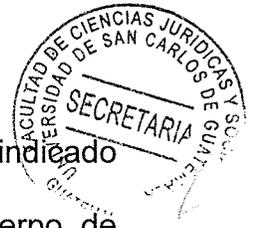
Instrucción preventiva o capacitación en prevención de accidentes relacionados con el trabajo es impartida únicamente en algunas compañías.

Conforme a la legislación guatemalteca el Artículo 46 del Código de Salud estipula que la prevención de accidentes en el área laboral debe estar coordinada por las instituciones autoridad en el tema: El Ministerio de Salud, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social así como las municipalidades, dichos organismos llevarán a cabo las diversas actividades dirigidas a la investigación, prevención y control de accidentes. Es decir que tienen a cargo en forma coordinada, la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

En materia de higiene y seguridad en el trabajo, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se rige por las disposiciones contenidas en el Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, que contiene las funciones que debe cumplir relacionadas con la salud y seguridad ocupacional, siendo las establecidas en el Artículo 40 del indicado cuerpo legal que establece:

- a) “Formular la política laboral, salarial, de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, para mejorar tanto los sistemas de previsión social como prevención de accidentes de trabajo.”

Para desarrollar estas funciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le corresponde aplicar las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y el



Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Asimismo, el indicado ministerio, debe dar cumplimiento a la normativa laboral por medio del cuerpo de inspectores quienes tienen que velar por que las leyes y reglamentos laborales sean acatados. En la práctica, se prioriza la atención de los conflictos que surgen entre empleadores y trabajadores por concepto de incumplimiento de prestaciones laborales.

El Código de Trabajo en el Artículo 197 establece: "...todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios". Para ello, debe adoptar medidas necesarias dirigidas hacia:

- a) "Prevenir accidentes laborales al velar porque maquinaria, equipo y operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad; mantener en buen estado, funcionamiento y uso, esto requiere mantenimiento e inspección permanente.
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan.
- c) Proveer un ambiente sano de trabajo.
- d) Suministrar cuando sea necesario, ropa así como equipo de protección apropiado destinado a evitar accidentes y riesgos laborales.
- e) Colocar, mantener y resguardar con protecciones maquinaria e instalaciones, para evitar que de las mismas se derive riesgo para los trabajadores.
- f) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad derivados del trabajo.
- g) Realizar capacitaciones constantes de los trabajadores sobre higiene y seguridad laboral.



- h) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias se mantengan en condiciones de higiene apropiadas, dotadas de lavamanos para mujeres y hombres, en proporción adecuada a los usuarios.
- i) Que las instalaciones destinadas a ofrecer, preparar o ingerir alimentos así como los depósitos de agua para el consumo humano, estén en las condiciones apropiadas de higiene, estado y número.
- j) Mantener botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.”

Este apartado implica que el propio Estado está obligado a proteger a toda costa a los trabajadores, verificando que las empresas o instituciones del mismo Estado cumplan con lo necesario a efecto de garantizar la vida y la seguridad del trabajador y de no cumplir con dicho procedimiento, sancionar de conformidad con la ley.

El Artículo 4 del Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, establece: “Todo patrono o su representante, o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida la salud y la integridad corporal de sus trabajadores.” Resumiéndose en la obligación del patrono en proteger la vida, la salud y la integridad del trabajador, implementando los mecanismos para que dicha función se cumpla.

Y el Artículo 11 inciso d, del mismo cuerpo legal, establece: Esto implica: “Promover la creación de organizaciones de seguridad en los lugares de trabajo y proporcionarles la asesoría técnica necesaria.” La responsabilidad es en cuanto a que el patrono debe de

conformar las organizaciones a efecto no solo de resguardar la vida y la salud del trabajador, sino también de hacer cumplir el reglamento relacionado.

## 2.6. Sistema de gestión de riesgos laborales

Los sistemas de gestión de riesgos laborales o la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos. Estos sistemas tienden a las mejoras en las condiciones de trabajo equitativamente con la búsqueda de rentabilidad estatal, es decir, derivado de que la Universidad de San Carlos de Guatemala a pesar de gozar de autonomía constitucional sigue siendo pública y parte del Estado, por ello se encuentra obligada a implementar mejoras en la calidad del gasto público y en el bienestar de los trabajadores.

“Un sistema de gestión para la prevención de desastres, son entes y organizaciones interconectados con autonomía, competencias, funciones, responsabilidades sectoriales que interactúan en función de un objetivo común: la gestión de riesgos.”<sup>34</sup>

Como una entidad dotada de personalidad jurídica propia y autonomía, se encuentra que la Universidad de San Carlos de Guatemala, debiese de regular las normas para el adecuado manejo de su personal, la prevención de riesgos laborales y la mejora continua en el ejercicio de sus funciones, porque debe de regular, por la razón que la indicada instancia cuenta con los recursos necesarios para poder hacer realidad el proyecto, contando con profesionales de diferentes áreas y presupuesto estatal.

---

<sup>34</sup> Wilches-Chaux, Gustavo. **Auge, caída y levantada de Felipe pinillo, mecánico y soldador o yo voy a correr el riesgo. guía de la red para la gestión local del riesgo.** Pág. 4.



### 2.6.1. Etapas del sistema de gestión de riesgos laborales

Se refiere a la concatenación de eventos que debe darse para que el proceso de la gestión de riesgos laborales sea eficiente y pueda implementarse y llevarse a cabo. Un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales requiere principios generales de administración empresarial, los cuales deben integrarse a todo nivel jerárquico, para lograr eficacia al inculcar, fomentar y mantener una auténtica cultura preventiva que coadyuve a un mejor nivel de vida del trabajador de la universidad estatal.

a) "Organización: ...los trabajadores, constitución del servicio de prevención propio y ajeno quién desarrollará la actividad preventiva de la institución, cuáles serán las facultades, acciones en caso de emergencia, planes de contingencia, responsabilidades, medios disponibles entre otros.

b) Planificación: Se determinan las obligaciones legales en prevención de riesgos, acciones que se precise en pos de obtener los mejores resultados de la acción preventiva, evaluación de riesgos, métodos de evaluación, datos a registrarse, revisión de evaluaciones, proyección de actividades preventivas entre otras.

c) Ejecución: ...Implementación de medidas preventivas, información y formación a los implicados sobre riesgos en los puestos de trabajo, riesgos especiales, encargados de emergencias, delegados de prevención, desarrolladores de acciones preventivas, medidas de emergencia, vigilantes de salud, planes de prevención entre otros.

d) Control: tiene como finalidad conocer el trabajo realizado para dar seguimiento y perfeccionar lo establecido en la planificación, esto conlleva realización de auditorías,



seguimiento de objetivos entre otros.”<sup>35</sup>

En este orden de ideas, es importante implementar estos pasos o procesos a efecto de proteger la vida del trabajador, quien estará generando un trabajo profesional, con entusiasmo y responsabilidad en virtud que se encuentra con buena salud, tanto física como mental.

### **2.6.2. Factores de vulnerabilidad del sistema de gestión de riesgos laborales**

Los sistemas de gestión de riesgos afrontan diversos factores de vulnerabilidad que dificultan, obstaculizan en tanto que debilitan labores como objetivos propuestos para la prevención, disminución, erradicación y corrección de riesgos laborales.

a) Baja prioridad al tema: a menos que el riesgo sea muy evidente, la prioridad se dará a rublos diferentes; así como existe la probabilidad de que ocurra un percance, también existe la probabilidad de lo contrario, por lo cual aparentemente resulta más lógico invertir los pocos recursos existentes en la satisfacción de necesidades inmediatas que con toda certeza están insatisfechas.

b) Carácter asistencial o enmendador prioritario: las acciones en su mayoría se dirigen a enmendar percances conforme a la dimensión del daño, que en la prevención de los mismos; con marcada parcialidad referente al sector afectado.

---

<sup>35</sup> Tarradellas, Josep. **Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales**. Pág. 4.



c) Falta de claridad en las funciones asignadas: la lucha por el poder sobre los recursos disponibles, por la influencia sobre las autoridades; Aunado a la rigidez en las normativas y procesos burocráticos en los métodos de toma de decisiones donde los requisitos de forma toman prioridad sobre las necesidades de fondo, impiden la complementación para la optimización de resultados.

d) Desacato a las normativas: incumplimiento por parte de los colaboradores en las normativas y direcciones en la prevención de riesgos.”<sup>36</sup>

Este caso es peculiar en cuanto a la alteración del sistema de riesgo, porque incumple actividades propias de protección al trabajador, lo que vulnera la seguridad del mismo, en virtud que por su incumplimiento lo pone en peligro, por consiguiente puede ser objeto de algún accidente laboral o hasta perder la vida, por la incapacidad que pueda presentar o por un cambio de funciones sin conocimiento previo.

---

<sup>36</sup> Wilches-Chaux, **Op. Cit.** Pág. 10.



## CAPÍTULO III



### 3. Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala

“La Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada por Real Cédula de Carlos II, de fecha 31 de enero de 1676. Los estudios universitarios aparecen en Guatemala desde mediados del Siglo XVI, cuando el primer obispo del reino de Guatemala, Licenciado Don Francisco Marroquín, funda el Colegio Universitario de Santo Tomás, en el año de 1562, para becados pobres; con las cátedras de filosofía, derecho y teología. Los bienes dejados para el colegio universitario se aplicaron un siglo más tarde para formar el patrimonio económico de la Universidad de San Carlos, juntamente con los bienes que legó para fundarla, el correo mayor Pedro Crespo Suárez. Hubo ya desde principios del Siglo XVI otros colegios universitarios, como el Colegio de Santo Domingo y el Colegio de San Lucas, que obtuvieron licencia temporal de conferir grados.”<sup>37</sup>

La Universidad de San Carlos de Guatemala, una entre las mejores del mundo, se fundó específicamente con los principios y objetivos de servir a los demás, centro educativo para personas no adineradas. Pero cabe resaltar la importancia que tuvo el Colegio Universitario de Santo Tomás que fue fundado ciento catorce años antes de la Universidad de San Carlos y que se presume que en algún momento antes dejó de funcionar ya que paso el patrimonio del mismo a la universidad.

---

<sup>37</sup> [https://es.m.wikipedia.org/wiki/Universidad\\_de\\_San\\_Carlos\\_de\\_Guatemala](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Universidad_de_San_Carlos_de_Guatemala). (Consultada: el: 18 de septiembre de 2019)



### 3.1. Antecedentes

El primer antecedente de la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala es la gestión del primer Obispo Licenciado Francisco Marroquín ante el Monarca Español en su carta de fecha uno de agosto de 1548, en la cual solicita la autorización para fundar una universidad en la ciudad de Santiago de Guatemala, hoy Antigua Guatemala.

Posteriormente el Ayuntamiento de la Ciudad de Santiago de Guatemala, la Real Audiencia y varias de las órdenes religiosas también enviaron similares peticiones: la necesidad de una institución de educación superior era evidente. Sin embargo, entre la primera solicitud y la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se establecieron Colegios de Artes, Teología y Filosofía.

El primer Colegio es producto de la última voluntad del Obispo Marroquín, quien al fallecer en 1563, en su testamento dejó varios bienes para que se fundara un Colegio de Artes, Teología y otras ciencias, lo que se logró en 1620 al establecerse el Colegio de Santo Tomás de Aquino. ...inicios del Siglo XVII se fundó el Colegio de San Lucas por la Orden de la Compañía de Jesús,...el Colegio de Santo Domingo y el Tridentino. Las primeras autorizaciones para otorgar grados universitarios se concedieron a estos Colegios, en vista de la ausencia de una Universidad.

Como se evidencia, la Universidad de San Carlos de Guatemala, no es un capricho más de algún gobierno, es evidente que hubieron varias solicitudes a efecto de poder



crear la misma, y se presume que todos tenían el mismo fin, ser una universidad para personas no adineradas o de pocos recursos.

En 1659 el Obispo Payo Enríquez de Rivera envió a su Majestad Carlos II un informe, en donde manifestaba la necesidad de contar con una institución de educación superior. En esos momentos ya estaban fundadas las universidades siguientes: la primera fue la Imperial y Pontificia Universidad de Santo Tomás de Aquino, creada por el Rey Carlos V y confirmada por el Papa Paulo III en 1538 en la ciudad de Santo Domingo, capital de la isla La Española, hoy República Dominicana.

### **3.2. Fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

“...El 31 de enero de 1676, el Monarca Español Carlos II promulgó la Real Cédula de Fundación de la Universidad; documento que llegó a Guatemala el 26 de octubre de 1676, lo que se tradujo en alegría y júbilo en el Reyno de Guatemala. Y habiéndose vuelto a ver en Consejo Real de las Indias todos los papeles tocantes a esta materia y el informe que hizo mi audiencia de México el nueve de julio de mil seiscientos setenta y uno, y lo que representó el mismo año, por dos memoriales el Procurador General de esta Corte, con lo que en vista pidió mi fiscal, y consultándome he tenido por bien de conceder como por la presente concedo la licencia que pide esa Ciudad de Santiago de Guatemala para que se funde la dicha Universidad en el Colegio de Santo Tomás de Aquino.”<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> *Ibíd.* Pág. 5.



Es en ese momento que nace la Universidad de San Carlos de Guatemala que hoy en día es una de las más importantes en la región centroamericana y en la cual se han formado miles de profesionales de distintas unidades académicas, tanto nacionales como extranjeros.

Pedro Crespo Suárez, correo mayor fue quien dejó gran parte de su hacienda, para que se pudiese a renta y se fundase en dicha ciudad una universidad y dotadas para ello cátedras de Artes, Teología, Cánones, Leyes y Medicina, y que esta tan útil y piadosa, la dejó encomendada a la religión de Santo Domingo, la cual con todo cuidado y trabajo solicitaba el fin de ella, y tenía ya hecha la universidad y un colegio de ocho colegiales. Las primeras siete cátedras impartidas en la Universidad fueron: a) Teología Escolástica, b) Teología Moral, c) Cánones, d) Leyes, e) Medicina y f) Dos de Lenguas.

La Universidad de San Carlos abrió por primera vez sus puertas el 7 de enero de 1681 a sesenta estudiantes inscritos: 7 estudiantes de Teología, 36 de Filosofía y los restantes de Instituta y Cachiquel. En ese año, se realiza la primera protesta estudiantil por los primeros alumnos de Leyes y Derecho Canónico, debido a que los profesores nombrados en forma interina no inician sus clases y el 3 de febrero de 1681 piden a las autoridades universitarias el nombramiento del Licenciado Antonio Dávila Quiñónes para la Cátedra Prima de Leyes, la cual es autorizada el 10 de febrero del mismo año. Es importante mencionar la importancia de lo que se impartió en la Universidad de San Carlos al iniciar a trabajar, la clase de instituta se conoce como la recapitulación del derecho civil de los antiguos romanos o la enseñanza del derecho romano.



### **3.3. Los primeros estudiantes**

“Los primeros estudiantes de derecho fueron Ignacio de Mármol, José Guillén, Antonio de Arría y Jacinto Jaime Moreno.”<sup>39</sup> En los cinco años anteriores, se elaboraron por Don Francisco de Sarassa y Arce las Constituciones y Estatutos de la Universidad, que tuvieron como modelo las Constituciones y Estatutos de la Universidad de Salamanca y México. Asimismo se celebraron los primeros concursos de oposición de las cátedras a impartir. El Fiscal Urquiola se desempeñó como Juez Superintendente y con funciones de Rector Provisional.

### **3.4. Primero rector**

En octubre de 1686 tomó posesión como Primer Rector el Doctor José de Baños y Sotomayor. El Papa Inocencio XI emite la Bula ExSuprema el 18 de julio de 1687, en la cual se otorga a la tricentenaria Universidad de Guatemala el título de Pontificia, quedando en forma definitiva el nombre de Real y Pontificia Universidad de San Carlos, en honor a San Carlos de Borromeo, santo que dedicó su vida a la vocación de servicio comunitario.

### **3.5. Grados académicos que se otorgaba**

La Universidad otorgaba los grados de Bachiller, Licenciado, Maestro y Doctor. El primer indígena que se graduó como Doctor en Derecho fue Tomás Pech, quién

---

<sup>39</sup> <https://www.usac.edu.gt/catalogo/derecho.pdf> (Consultada el 02 de septiembre de 2019)



también ganó por oposición la Cátedra Prima de Leyes. También figura un mestizo de origen humilde que se graduó de doctor en Medicina, Manuel Trinidad de Avalos y Porres, quién fundó en el Siglo XVIII la investigación científica, realizando experimentos médicos de gran importancia

La Constitución de la Universidad exigía la libertad de cátedra; asimismo obligaba a que se leyesen doctrinas filosóficas contrarias para motivar la dialéctica y la discusión de las ideas. Bajo la influencia de las Reformas Borbónicas, se realizó la primera reforma educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala impulsada y realizada por el Fraile Franciscano Doctor José Antonio de Liendo y Goicoechea, nacido en Cartago, Costa Rica, y trasladado a Guatemala desde muy niño.

Se iniciaron los estudios de derecho civil, romano y de gentes Internacional estudiando a tratadistas como Vitoria, Suárez, Groccio y Cobarrubias, superando la obligación de tener un solo texto y crea la cátedra del Derecho Internacional o de Gentes, en donde se instruía sobre lo que hoy se denomina Derechos Humanos; además se instituyó la Cátedra de Anatomía, con prácticas de disección de cadáveres de seres humanos y animales, como también en las últimas décadas del Siglo XVIII se impulsó el estudio profundo de las matemáticas, especialmente de la geometría y se introdujo el método experimental en las ciencias físicas.

Esta Reforma educativa de Liendo y Goicoechea produjo notables figuras académicas, entre ellas, el Doctor José Felipe Flores 1770, inventor de instrumentos y teorías médicas que fueron adelantos a la medicina de la época; el Doctor Narciso



Esparragoza y Gallardo, innovador en la cirugía; y en el campo de las leyes, el Doctor José María Álvarez, autor de la obra Instituciones de Derecho Real de Castilla y de Indias, obra que aún figura entre las principales de la Casa de Contratación de Sevilla.

La ciudad de Santiago de Guatemala, hoy Antigua Guatemala, fue destruida por el terremoto del 29 de junio de 1773 y se decidió el traslado de la Capital del Reyno al Valle de la Ermita, denominándola Guatemala de la Asunción, en honor a su Santa Patrona la Virgen de la Asunción. Los registros indican que la sede de la Universidad de San Carlos se trasladó a la nueva capital en el año de 1777. Entre disputas por los que se negaban al traslado de la Capital del Reyno

### **3.6. Primeros frutos sociales**

La independencia de Centroamérica El Reyno de Guatemala se integraba por las provincias de Chiapas, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica. La Universidad de San Carlos cubría a todo el Reyno y era el centro cultural e intelectual de la región. Por medio de ella, se conoció y propagó la Declaración de Virginia del 12 de junio de 1776 y la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789.

Los ideales de Libertad, Igualdad y Fraternidad se multiplicaron por docentes y estudiantes de la Universidad. En las dos primeras décadas del Siglo XIX se conocieron las luchas independentistas de Simón Bolívar, José de San Martín y Antonio José de Sucre, en América del Sur y José María Morelos en México, emulando el ejemplo de



George Washington, quién logró a finales del Siglo XVIII la independencia de los Estados Unidos de América del dominio de Inglaterra.

En el mes de agosto de 1821, Chiapas, una provincia del Reyno de Guatemala, anunció su adhesión al Plan de Iguala en México. Esta situación, más todo lo anotado anteriormente y los discursos encendidos de libertad de varios docentes de la Universidad de San Carlos, entre los que se pueden mencionar: Mariano Gálvez, Doctor en Derecho Civil y Canónico, catedrático de Filosofía y Cánones, primer Presidente del Congreso Federal y Jefe del Estado de Guatemala; Francisco de Paula García Peláez, Doctor en Derecho, catedrático de Firma del Acta de Independencia.

En 1821 José Matías Delgado, Doctor en Cánones y Abogado de la Real Audiencia; José Cecilio del Valle, Doctor en Derecho, nombrado Rector en 1825 y 1829, a quien se le atribuye la redacción del Acta de Independencia centroamericana, fundador del periódico **El Amigo de la Patria**, en el cual buscaba la unidad de los pueblos con identidad hispanoamericana; Doctor Juan José de Aycinena, y Doctor Pedro Molina.

Este último había obtenido los títulos de Bachiller en Filosofía y Doctor en Medicina, opositor radical de la anexión a México y fundador de los dos primeros periódicos que lanzaron las ideas independentistas: El Editor Constitucional y El Genio de la Libertad; el Doctor Antonio de Larrazábal, quien había ocupado la Presidencia rotativa de las Cortes de Cádiz, en donde se promulgó la Constitución de Cádiz en 1812, y varios más, entre artesanos, obreros, sectores indígenas, como el dirigido por Atanasio Tzul, motivaron la independencia de Centroamérica el 15 de septiembre de 1821.



La Universidad de San Carlos de Guatemala fue el centro de las ideas republicanas e impulsora intelectual de la independencia. En enero de 1822, las Provincias Unidas del Centro de América se unieron al Imperio de Agustín de Iturbide de México por espacio de 18 meses, incorporándose durante este tiempo al Plan de Iguala. Finalizada la anexión, el Doctor Pedro Molina fue designado como miembro del Triunvirato que ejerció el poder ejecutivo; además de representarnos en el Congreso Bolivariano de 1826, como Jefe del Estado de Guatemala en 1829 y Ministro de Relaciones Exteriores de la Federación Centroamericana en el Gobierno de Francisco Morazán.

La Universidad de San Carlos de Guatemala entre liberales y conservadores, 1823-1944, estuvo presente por medio de sus egresados en los órganos del Gobierno Republicano, así como en la Primera Asamblea Constituyente Centroamericana de 1823 a 1824 y en la Primera Constitución Política del Estado de Guatemala en 1825. Se podría decir que la Universidad proporcionó los cuadros intelectuales que le dieron vida y forma a las primeras instituciones del período Republicano.

El Doctor Mariano Gálvez, como Jefe del Estado de Guatemala, ordenó la redacción de la primera legislación universitaria republicana, la cual se incorporó a las bases para el arreglo general de la Instrucción Pública en 1832.

Esta ley se suprimió la Universidad y el Colegio de Abogados y se estableció la Academia de Estudios bajo el influjo de la universidad napoleónica. Esta ley pretendía una educación laica y se inspiraba en el liberalismo, buscando ampliar los horizontes culturales y la renovación ideológica dentro de las ciencias, las humanidades y el arte.



“La Academia se dividió en tres secciones:

- a) Ciencias físicas, matemáticas y médicas;
- b) Ciencias eclesiásticas, morales y políticas; y
- c) Literatura y artes.”<sup>40</sup>

Es importante mencionar que mediante la legislación universitaria, aduce la historia que se suprimió la universidad y el Colegio de Abogados, pero no especifica si fue la Universidad de San Carlos de Guatemala, solo se mencionan las cátedras impartidas en ese entonces.

“Se impulsó la segunda Reforma Educativa, especialmente en la metodología y planes de la enseñanza. La primera Cátedra de Historia fue inaugurada por el ilustre Doctor Alejandro Marure, el 16 de octubre de 1832.”<sup>41</sup>

La importancia de las reformas educativas que traen nuevo retos, nuevas ideas y nuevas carreras para los estudiantes.

“Durante este Gobierno y con la participación de los egresados de la Universidad de San Carlos, se redactó la primera Declaración de Derechos Humanos en Guatemala, con el nombre de Declaración de Derechos de los Habitantes del Estado de Guatemala,

---

<sup>40</sup> [https://www.usac.edu.gt/g/Sintesis\\_Historica\\_edicion\\_2013.pdf](https://www.usac.edu.gt/g/Sintesis_Historica_edicion_2013.pdf). Pág. 13. (Consultada el: 02 de septiembre de 2019)

<sup>41</sup> **Ibid.** Pág. 13.



emitida por la Asamblea Legislativa el 18 de agosto de 1837 y sancionada por el Poder Ejecutivo del Estado, el 11 de septiembre de 1837.”<sup>42</sup>

Otro acontecimiento importante en Guatemala, surgido de la Universidad de San Carlos, ya que los egresados participaron en la redacción de importante documento.

“Esta Declaración concilia a los habitantes del Estado promulgando los derechos que los protegen, desde la dignidad a cada persona, los principios generales y esenciales de la libertad, la igualdad y la paz, que fundamentan y consolidan el orden social. Esta Declaración posee una fuerte influencia de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, emitida el 26 de agosto de 1789 en Francia y la Declaración del Buen Pueblo de Virginia del 12 de junio de 1776, dando valiosos aportes a la construcción de un Estado de Derecho.”<sup>43</sup>

Como actualmente influyen mucho los tratos y convenios internacionales en materia de derechos humanos, así influyen mucho las relacionadas declaraciones en la construcción del Estado de Derecho.

### **3.7. Personajes en la historia de la Universidad de San Carlos**

“En 1837, el cólera asiático invadió al país, causando la muerte a la tercera parte de la población. Ante esta situación se planeó la necesidad de una reforma total de la

---

<sup>42</sup> *Ibíd.* Pág. 13.

<sup>43</sup> *Ibíd.* Pág. 14.



asistencia médica y de la educación en esta disciplina. El Doctor José Luna Catedrático de Prima de Medicina de nuestra Universidad presentó a la Asamblea Nacional Legislativa, un proyecto de reorganización administrativa del estudio de la medicina proponiendo la formación de una sociedad profesional de medicina y cirugía, con la finalidad de crear las normas indispensables para el ejercicio de la profesión de la salud y el establecimiento de una Facultad que reemplazaría las cátedras independientes que se impartían desde la fundación de la Universidad.”<sup>44</sup>

Esta época fue una etapa lamentable para el país, ya que según la historia, fue la tercera parte de los habitantes que fallecieron a causa del cólera asiático, en virtud que la mortandad fue alta, por la misma falta de personal médico, motivo por el cual surge en la cabeza de un médico impulsar un proyecto a efecto que la Universidad de San Carlos impartiera el estudio de la medicina y cirugía, valorando dicho aporte que es hoy una realidad.

“En el Gobierno de Mariano Gálvez, derrocado en 1838, corrió el rumor de que este personaje había envenenado las aguas con el Cólera Asiático; allí se demostró la utilización del rumor como estrategia política y el medio de comunicación más ágil. Con este hecho histórico terminó el predominio de los Liberales. Este valioso egresado de la Universidad se asiló en México, en donde elaboró el primer Código de Comercio y la Ley Bancaria; la calle Gálvez, muy cerca del Zócalo del Distrito Federal de México, es un testimonio de su notable desempeño.”<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> *Ibíd.* Pág. 15.

<sup>45</sup> *Ibíd.*



Este gobierno, se evidencia en la historia como de buena gestión, tanto por los aportes a la sociedad, así como la manera de gobernar, pero una acusación falsa lo llevo al derrocamiento y al exilio, pero surgen cosas importantes para México, como el primero Código de Comercio y Ley Bancaria, un gran aporte para el vecino país y quien en su honor existe una calle con su nombre, lo que cabe resaltar es que acá en Guatemala, ya no se le dejo aportar si valioso conocimiento, pero no se quedo de brazos cruzados, fue a aportar a otra país en donde fue reconocido.

Durante el Gobierno de Rafael Carrera se firmó un Concordato con la Santa Sede y con respecto a la educación universitaria se estableció que: la enseñanza en las universidades, colegios, escuelas públicas y privadas, y demás establecimientos de instrucción, será conforme a la doctrina de la misma religión católica. A este fin los obispos y ordinarios locales tendrán la libre dirección de las cátedras de teología y de derecho canónico, y de todos los ramos de la enseñanza eclesiástica, y además de la influencia que ejercerán en virtud de su ministerio sobre la educación religiosa de la juventud, velarán porque en la enseñanza de cualquier otro ramo no haya nada contrario a la religión y a la moral.”

Es en esta etapa en donde se podría considerar la injerencia directa de la religión católica, en cuanto a su poderío, ya que en épocas anteriores muchas decisiones de gobierno las tomaban con el visto bueno del papado.

Al final del Gobierno Conservador de Rafael Carrera, se le asignó a la Universidad, el nombre de Pontificia Universidad de San Carlos de Borromeo; sin embargo, fue durante



este Gobierno en que egresaron los universitarios que impulsaron nuevamente el período liberal que triunfó el 30 de junio de 1871.

Miguel García Granados y Justo Rufino Barrios, representantes de los comerciantes y cafetaleros, respectivamente, fueron los líderes del movimiento denominado la Revolución Liberal de 1871. En el primer documento de Justo Rufino Barrios, denominado “El Acta de Patzicía” se decreta que la instrucción primaria es laica, gratuita y obligatoria para toda la República de Guatemala.

En este orden de ideas, la importancia de esta época es en cuanto que se promulgó el derecho a la educación primaria como laica, gratuita y obligatoria, principios que continúan en Guatemala.

En 1875, Justo Rufino Barrios, como Presidente de la República emitió el Decreto denominado: Ley Orgánica de la Instrucción Superior, suprimiendo la Pontificia Universidad de San Carlos de Guatemala y creándose la Universidad de Guatemala. Esta Universidad se integraba por las Facultades de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Medicina y Farmacia, y de Ciencias Eclesiásticas. Se crea por primera vez el Consejo Superior Universitario, compuesto por el Rector, el Vicerrector y los Decanos de las Facultades. Esta institución pasaba a ser dependencia directa del Gobierno.

En 1898 toma posesión de la Presidencia de la República Manuel Estrada Cabrera, quien permanece en el poder por 22 años. En este contexto, un nuevo actor surge con fuerza indómita: en 1898 los movimientos de las Facultades de Ciencias Jurídicas y



Sociales, así como las de Ciencias de la Salud, se unifican para organizar una serie de manifestaciones previo a la semana santa. Entre ellas surge un desfile bufo en contra de las injusticias y en pro de los desprotegidos que se llamó La Huelga de Dolores. Para todo estudiante San Carlita, esta época histórica fue trascendental a raíz del surgimiento del desfile bufo o huelga de dolores.

Como un reconocimiento al rol desempeñado por el movimiento universitario en la caída de la tiranía de 22 años, el cuatro de mayo de 1920, la Asamblea Nacional Legislativa le restableció a la Universidad de San Carlos de Guatemala la "Autonomía de las Facultades", la que permitió nuevamente a las Facultades elegir a sus autoridades y convocar a oposición las cátedras de estudio. Hoy en día las unidades académicas de la Universidad de San Carlos gozan de total autonomía en la elección de sus autoridades. Fue hasta 1927, bajo el gobierno de Lázaro Chacón, cuando la Universidad retoma su nombre de Universidad de San Carlos de Guatemala.

Al hacer énfasis de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se pueden escribir miles de páginas haciendo alusión a todo lo que se ha vivido conforme al pasar del tiempo, generación tras generación de estudiantes y profesionales, que dieron su vida por mantener la lucha por la autonomía de la universidad estatal del país y que entre la persecución, desapariciones, asesinatos de dirigentes estudiantiles y de muchos profesionales, no han podido callar la voz del estudiante, que se han mantenido las luchas por la clase social baja o de escasos recursos, quienes siempre han sido marginas, explotados y atormentados por los gobiernos anteriores conjuntamente con la oligarquía guatemalteca.



La Revolución del 20 de octubre de 1944... Los estudiantes, docentes y profesionales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, unidos a militares progresistas, iniciaron un movimiento revolucionario que culminaría con el derrocamiento del sistema político imperante. Esto está plasmado por el ingreso al cuartel militar, denominado la Guardia de Honor, de 14 estudiantes universitarios, entre ellos: Julio Valladares Castillo, Antonio Nájera Saravia, Luis Felipe Valenzuela, Julio César Méndez Montenegro, Jorge Álvarez Borges, Óscar de León Aragón, de la Facultad de Derecho; Enrique Luna Castañeda, de la Facultad de Ingeniería; Marco Antonio Villamar Contreras, de la Facultad de Medicina, y Carlos Andrade Séller, Joaquín Alcain y el capitán Enrique de León.

Es en esta fase de la historia de Guatemala y la Universidad de San Carlos de Guatemala, surge la esperanza, la reivindicación de los pueblos, los derechos de los seres humanos, el reintegro de las tierras arrasadas, el derecho de ser hombres y mujeres libres. Asimismo se formó una Junta Revolucionaria de Gobierno, la cual, reconociendo la importante participación de la Universidad en esta Revolución, aprobó el Decreto Número 12, de fecha 9 de noviembre de 1944, en donde se decretó la Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual entró en vigor el 1 de diciembre de 1944.

Como es de conocimiento de todo estudiante y profesional de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la importancia de este época en donde se reconoce la autonomía universitaria, tema importante en cuanto a poder elegir sus propias autoridades y que actualmente se goza de esa autonomía con su propio presupuesto.



El 31 de marzo de 1945, el Congreso de la República promulgó la primera Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala en su período autónomo, que fue mejorada por el Decreto 325 de fecha 17 de enero de 1947. Las autoridades universitarias que iniciaron el período autónomo fueron: Rector, Carlos Federico Mora. Secretario, Licenciado Vicente Díaz Samayoa. Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Licenciado Gregorio Aguilar Fuentes. Decano de la Facultad de Ciencias Médicas, Doctor Carlos Mauricio Guzmán. Decano de la Facultad de Ingeniería, Ingeniero Eduardo D. Goyzueta. Decano de la Facultad de Ciencias Naturales y Farmacia, Licenciado Julio Valladares Márquez. Decano de la Facultad de Odontología, Doctor J. Francisco Arévalo. Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Licenciado Julio Gómez Robles.

Surge el primero gobierno universitario y que hoy en día se sigue eligiendo autoridades. Estos personajes tuvieron la misión de crear los mecanismos, organizar y supervisar las primeras elecciones universitarias de acuerdo a la Autonomía Universitaria. La Facultad de Humanidades inauguró una nueva época con su fundación y elección de autoridades el 17 de diciembre de 1945, resultando electo como primer Decano el Licenciado José Rolz Bennett. Estudiantes, docentes y profesionales de la Universidad de San Carlos de Guatemala decidieron participar en política, y en conjunto con otros sectores sociales crearon el partido político Frente Popular Libertador, el cual llevó como candidato a la Presidencia de la República a un egresado de la Universidad, el Doctor Juan José Arévalo Bermejo, Pedagogo, en cuyo plan de gobierno la educación constituyó uno de los pilares fundamentales.



La Universidad de San Carlos de Guatemala, desde épocas, ha sido pilar fundamental para las luchas en contra de las injusticias y el participar en política, de forma acertada y la confianza generada en la población, logró colocar como presidente a uno de los mejores en la historia del país, como ya se indicó, Juan José Arévalo Bermejo.

### **3.8. Logros de las primeras autoridades universitarias**

El primer rector electo democráticamente por estudiantes, docentes y profesionales, en el período autónomo, fue el Doctor Carlos Martínez Durán, quién ha sido el único Rector electo por dos períodos, el primero de 1945-1950 y el segundo de 1958-1962. Defensor ineludible de la Autonomía Universitaria y de los Derechos Humanos, impulsor de la excelencia académica con sello humanístico y de la vocación de servicio, al mismo tiempo desarrolló un proyecto que logró un amplio contacto con universidades de otros países.

Han existido muchos factores históricos determinantes en cuanto a las autoridades universitarias, reflejando que en otras épocas, los candidatos a rector no buscaban su beneficio propio, eran personas honorables y que luchaban por mejoras no solo en el área estudiantil, sino también en el área social. La política de descentralización y desconcentración fue impulsada bajo el rectorado del Licenciado Estuardo Gálvez y el Consejo Superior Universitario, se logró ampliar significativamente la cobertura de la educación pública superior, con nuevas carreras y mediante la creación de los Centros universitarios de Chimaltenango, Jutiapa, Santa Rosa, Totonicapán, El Progreso, Baja Verapaz, El Quiché y Zacapa.



La importancia de la descentralización y desconcentración es en cuanto que los estudiantes de los centros universitarios ya dejaban de correr peligro, al viajar a la ciudad capital, logrando recibir su preparación superior en su departamento.

El 1 de diciembre de 1944 se obtiene la autonomía y recobra el nombre de Universidad de San Carlos de Guatemala, así como también el actual escudo que consta de: dos círculos concéntricos, en medio de los cuales se lee: Carolina Academia *Coactemalensis Inter Caeteras Orbis Conspicua*, que se traduce a: Universidad de Guatemala grande entre las del mundo. Literalmente CAROLINA es un adjetivo que se refiere a Carlomagno, dinastía de reyes franceses que ocuparon el trono desde Pepino El Breve 751 a Luis V 987. Carlomagno fundó escuelas e hizo obligatoria la instrucción. ACADEMIA.

La universidad en sí sola no es la historia, es importante abarcar los logros obtenidos, como la recuperación del nombre nuevamente y el escudo de la casa de estudios que ha obtenido diferentes reconocimientos por su amplio trabajo en la formación de nuevos profesionales en diferentes áreas y materias, actos importantes que considero solo se pudo obtener mediante luchas constantes. Es la sociedad de literatos y científicos. *COACTEMALENSIS*: relativo a Guatemala. *INTER*: entre. *CAETERAS*: dignidad pontificia o episcopal. Materia que enseña un catedrático. *CONSPICUA*: ilustre, sobresaliente. Dentro del círculo central se encuentra: la tiara y las llaves del pontificado: Relativo a la categoría internacional que le fuera concedido por el PAPA INOCENCIO XI, el 18 de junio de 1687. La efigie de San Carlos de Borromeo: Patrono del Reyno de España, Carlos II.



Muchos estudiantes, en el cual me incluyo, desconocían realmente el contenido del escudo de la universidad, es de tanta importancia conocer la historia en cuanto a su escudo y que llena de orgullo.

Dos torres y dos leones: Representan a los reinos de Castilla y León. Una columna del lado izquierdo con la leyenda *plus* y otra del lado derecho con la leyenda *ultra*, que significa el alto nivel académico y también se refiere a las dos columnas de Hércules que decían en la parte final de Europa *non plus ultra* que significa no más allá refiriéndose a que nadie pasaba de esas dos columnas, pero España fue más allá.

Los tres volcanes: Agua, Fuego y Acatenango. La toga universitaria: El valor de la toga se encuentra en la responsabilidad y la autoridad ética de quien la viste. En la toga se materializa la conciencia y el deber que cada profesional lleva sobre sus hombros. Esta vestimenta es inconfundible y la visten quiénes alcanzan con su esfuerzo un grado académico de licenciatura, maestría o doctorado.

En cuanto a la historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, hay mucho que aportar, escudriñar y de hablar, pero en este orden de ideas, se considera prudente poder hacer énfasis no solo en la universidad en sí, sino también en sus emblemas o escudo, que es de valor incalculable para todo estudiante sancarlita.



## CAPÍTULO IV

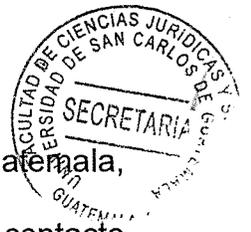
### **4. Implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional en el área laboral en la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Cuando se habla de programa de seguridad y salud ocupacional, consiste en la prevención y corrección de las causas que originan riesgos de trabajo, con el propósito de mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **4.1. Recurso humano de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

El departamento de Recursos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, conforme a los registros de empleados, para el año 2016 el personal contratado ascendía a 10,000 personas, de las cuales el 63% es decir 6,300 personas se desempeñan en el campus central, conformado por 19 áreas universitarias en las que se incluyen 10 facultades y nueve escuelas facultativas.

En los 24 centros regionales departamentales distribuidos en todo el país, se localiza el 37% restante, es decir 3,700 personas, que se desempeñan en centros regionales, fincas, biotopos, aéreas protegidas, entre otros. El personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala comprende personal desde expertos académicos hasta guarda bosques y vigilantes, una amplia gama de profesionales con distintos ambientes como necesidades en las respectivas áreas en que se desempeñan.



La distribución de la fuerza de trabajo en la Universidad de San Carlos de Guatemala, establece que más del 90% se desempeña en ambientes de riesgo al estar en contacto con personas enfermas, esto incrementa los riesgos ocupacionales biológicos bacterias, virus, parásitos, hongos, toxinas vegetales y animales, esto no excluye otros riesgos también presentes en estos ambientes de trabajo, como riesgos químicos sólidos polvos, fibras, líquidos, nieblas, rocíos, aerosoles, gases vapores y gases verdaderos, riesgos físicos iluminación, ventilación, radiación, ruido y vibraciones, calor, humedad, accidentes en general, riesgos psicosociales relacionados con la organización y contenido del trabajo horarios, ritmo de trabajo, comunicación, fatiga psicofísica, violencia, riesgos físicos entre otros.

Para el año 2018 de conformidad a la investigación de campo, el número de trabajadores que se conformaban en los renglones presupuestarios 011, 021, 022 y 031 ya había alcanzado la cifra de once mil setecientos veintiuno, designados en las diversas instalaciones que posee la Universidad de San Carlos de Guatemala en todo el país. Ello significa que sin necesidad de tomar como parámetro al personal temporal y no permanente como lo son los clasificados en los renglones 029, 189 y los del subgrupo 18, se había establecido un incremento de un 24,16% solamente en los renglones de personal señalado en el acápite anterior, equivalente a dos mil doscientos ochenta y uno.

Tomándose entonces éstos datos que fueron obtenidos directamente del portal de acceso a la información pública de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es lógico creer y establecer que dadas las necesidades institucionales con el transcurrir del

tiempo la probabilidad de incremento de que ocurra un accidente laboral o riesgos laborales es mayormente elevada, he ahí que es menester que la Universidad como entidad pública inicie las acciones para la implementación del programa propuesto.

#### **4.2. Departamento de recursos humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala frente al programa de salud y seguridad laboral**

El programa de salud y seguridad ocupacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala, es inexistente a causa de falta de personal para desarrollarlo y presupuesto insuficiente. Se limita a realizar funciones de coordinación con las instituciones gubernamentales y otras organizaciones que desarrollan proyectos de salud ocupacional. En los logros más relevantes se encuentran:

- a) Consolidación del Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (CONASSO).
- b) Emisión del acuerdo gubernativo número 28-2004 que regula la fabricación de productos pirotécnicos.
- c) Conformación del Comité Técnico para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil Doméstico.
- d) Elaboración y socialización de normas de atención a personas intoxicadas por plaguicidas, en establecimientos de primer y segundo nivel.
- e) Apoyo en coordinación con la Organización Panamericana de la Salud, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a la creación de entornos saludables de trabajo en dos empresas de floricultura ubicadas en los municipios de Amatitlán y Palencia.



El Programa de Seguridad y Salud Ocupacional está excluido del desarrollo de acciones específicas en los programas de atención a los trabajadores que realiza la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **4.3. Postura del sector laboral de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

La importancia como los beneficios que conlleva la aplicación de normas y procedimientos de seguridad salubrista ocupacional son reconocidos por representantes del sector laboral, se toma en consideración que los riesgos a los que el personal de la institución se encuentra expuesto trascienden los riesgos promedio que se observan en cualquier entorno laboral, esto a causa de la variedad de ambientes y condiciones en que se desempeñan, por lo que provoca desde accidentes hasta trastornos emocionales derivados del nivel de exigencia, stress y responsabilidad que se asumen en el desempeño de las labores.

#### **4.4. Sector administrativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala frente a factores de riesgo laboral**

Para el análisis se utilizó una muestra de 15 trabajadores con cargos administrativos, a quienes se les inquirió referente a factores de riesgo que afectan a los trabajadores y como se vinculan con la actividad laboral desempeñada, beneficios de estar informados al respecto, importancia de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional así como el compromiso que estarían dispuestos a asumir para fortalecer el proyecto a largo plazo. Ver anexo uno.



Los entrevistados hacen relación a los riesgos laborales con los accidentes, especialmente relacionados con medios de transporte particularmente motocicletas y al riesgo de sufrir heridas a causa de instrumentos punzocortantes Ver anexo dos.

Con respecto a las enfermedades más frecuentes que se vinculan a la actividad laboral con causalidad ocupacional, las respuestas obtenidas se limitan a enunciar las que padece la población en general con excepción del lumbago de esfuerzo y estrés Ver anexo dos.

Los trabajadores se conducen de manera como si fuesen inmunes ante los agentes con que están en contacto durante las jornadas de trabajo. Se establece que existe resistencia a aceptar la importancia de la seguridad y salud ocupacional, a recibir atención adecuada como elementos de las políticas institucionales. Los inconvenientes en salud y seguridad laboral son en principio evitables y prevenibles sin importar su naturaleza.

El personal entrevistado considera necesario que se informe periódicamente datos sobre accidentes, enfermedades y mortalidad laboral acontecidos en la institución, capacitación en prevención de riesgos laborales, ver anexo tres. Así mismo manifestaron desconocer poseer el derecho a la capacitación necesaria que les permita ejercer las funciones asignadas adecuadamente, a ser informados sobre los riesgos del puesto que ocupa y sobre las medidas de prevención que requieren, el derecho a la vigilancia de la salud, a ser consultados sobre las decisiones o acciones en materia de prevención.

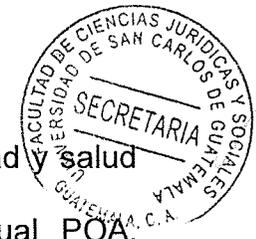


La revisión de la normativa vigente por parte de los trabajadores de la universidad hace necesaria para que sean incluidos en el debate sobre las condiciones laborales los aspectos relacionados con la salud ocupacional, puesto que la prevención de accidentes y enfermedades es parte de la misión de los trabajadores universitarios.

Las sugerencias de los trabajadores, Ver anexo cuatro, para desarrollar acciones de seguridad y salud ocupacional revelan poco conocimiento en materia de salud y seguridad laboral, se percibe correspondencia de causa-efecto en los factores de riesgos laborales que inciden en la salud, se requiere adoptar una visión estratégica para anticipar los inconvenientes que permita acciones proactivas y reactivas ante la temática.

Los entrevistados coincidieron en la conveniencia de que la Universidad de San Carlos de Guatemala incluya un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional como parte de la administración general para garantizar el acceso a servicios asistenciales, acciones preventivas, condiciones apropiadas para el desempeño, con el fin de proteger la salud de los trabajadores y la optimización del trabajo.

Para desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, la mayoría de la muestra respondió que se debe fortalecer el programa de salud laboral, ver anexos 5, con recursos físicos, tecnológicos, humanos y presupuestarios, a fin de integrar el programa a las unidades funcionales de la institución sin tener que crear una dirección adicional, la puesta en marcha dependerá de la voluntad política de las autoridades en turno así como de la capacidad para analizar y ponderar costos.

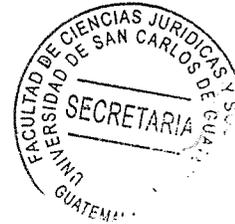


Una de las estrategias para la creación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional referida consiste en incluir la propuesta en el Plan Operativo Anual POA, ver anexo cinco, para que se asigne el presupuesto correspondiente y se dote de recursos necesarios para el desarrollo de funciones preventivas que incluyan la evaluación, control de riesgos, planificación de actividades preventivas; o bien solicitar al sindicato de trabajadores la inclusión en el pacto colectivo este requerimiento.

Ambas sugerencias son complementarias siempre que la acción gremial organizada, con base técnica y conocimientos de seguridad y salud ocupacional, contribuya a la generación de condiciones que permitan el desempeño laboral en ambientes que promuevan la salud y el bienestar personal.

El personal administrativo reconoce básica la capacitación para obtener los conocimientos necesarios que faciliten asumir el liderazgo en la planificación y aplicación de un sistema de gestión de SSO, así mismo la creación de equipos multidisciplinarios para el desarrollo de las acciones inherentes al programa. Ver anexo seis. Fomentar la cultura de seguridad laboral, además de capacitación permanente, requiere mejorar el clima organizacional, esto incluye brindar estabilidad laboral y mejoras salariales.

La muestra, refirió la forma en que puede apoyar al establecimiento y funcionamiento de los comités de SSO: delegar en representantes de la dirección la participación en los comités, coordinar acciones para garantizar el óptimo funcionamiento en pro de generar lugares de trabajo más seguros y saludables. Ver anexos nueve.



#### 4.5. Propuesta

Puede observarse que en la actualidad las diversas instituciones tanto del sector público, como del sector privado, se ven compelidas a aplicar nuevas modalidades de gestión, ello por supuesto en pro de optimizar el resultado en las actividades realizadas, mientras promueven el compromiso para proteger la seguridad y la salud de la fuerza laboral en su lugar de trabajo.

Pese a ello, el control de riesgos en seguridad y salud laboral, asociados a la actividad productiva aún sigue siendo un tema escabroso y que puede llegar a ser obviado, ya que el mismo compromete a las empresas e instituciones a tener un ambiente de trabajo más seguro por ende saludable, es por ello que se requiere un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que coadyuve a implementar un método sistemático para reducir o eliminar los riesgos laborales, planteándose el mismo desde la perspectiva de beneficio tanto para trabajadores como para empleadores.

Los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, pueden ser aplicables a cualquier organización, institución o empresa sean públicas, privadas o mixtas y la ejecución de programas vinculados a estos sistemas manifiesta el compromiso de mejorar tanto las condiciones de seguridad como de salud laboral, ello permite la mejora en el desempeño, eleva la competitividad, disminuye costos por accidentes o enfermedades laborales, reduce riesgos de incidentes, se mejora el desempeño al garantizar operaciones seguras para los empleados y el entorno laboral.



Esta incorporación del cuidado de la seguridad y la salud del personal dentro de la responsabilidad institucional, incrementa la imagen y perspectiva positiva de la institución ya que permite minimizar proactivamente los riesgos, maximizar la seguridad y salud de las personas durante las actividades productivas de la organización.

#### **4.5.1. Propuesta para el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Tal y como lo establece el Artículo 82. De la Constitución Política de la República de Guatemala: “La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales...”.

En tal sentido, si la máxima casa de estudios guatemalteca entre sus funciones se encuentra la de solucionar los problemas nacionales, aún con más razón debe preocuparse por la salud de sus trabajadores, desde cualquiera de los ángulos y campos de acción no solo desde el punto de vista clínico sino laboral también.

Siendo que la Universidad de San Carlos de Guatemala, es la institución académica superior con mayor cantidad de sedes regionales, departamentos de investigación,



dependencias administrativas, facultades, escuelas, unidades estudiantiles; adicional a ello, cuenta con reservas forestales, biotopos, fincas, laboratorios de investigación, dependencias culturales y museos sustentados por un considerable número de personas que integran el recurso humano de la institución y la hacen funcionar.

En su calidad de órgano rector de la educación superior guatemalteca y empleador de tan significativa cantidad de personal, posee el derecho y la obligación de velar por la salud y seguridad laboral del recurso humano que emplea, para ello requiere de un sistema que gestione la salud y seguridad ocupacional fortalecido con la asesoría y tutela de instituciones locales e internacionales que han adquirido experiencia en la aplicación de programas y amplios conocimientos en la materia.

#### **4.5.2. Propuesta de estructura organizativa para desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional**

La línea de mando es el Consejo Superior Universitario, seguido en forma descendente por rectoría dirigida por el rector magnífico en línea directa con la dirección general de administración jefatura de la división de administración de recursos humanos de la máxima casa de estudios, quien delegara la coordinación del programa SSO a los directores de los diferentes entes encargados de la aplicación de dicho programa, direcciones y demás unidades que integran la institución, así mismo delegará a la dirección general de regulación y control de salud en el trabajo, la que se encarga de delegar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, al director del departamento de regulación de los programas de atención al personal. Ver anexo 8.



#### **4.5.3. Coordinación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional**

La coordinación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, estaría a cargo de un director, quien tendría como subordinados al grupo de profesionales y personal administrativo que se designará para desempeñar las actividades asignadas pertinentes. Dicha dirección estará subordinada a la gerencia del departamento de recursos humanos.

#### **4.5.4. Estructura administrativa**

Se establece una estructura de tipo formal al considerar que para el volumen de trabajo este requiere dividirse para ser ejecutado por varias personas y lograr la especialización al procurar un sano equilibrio en la distribución del trabajo. Mono funcional al concentrar la autoridad en la dirección del departamento; departamentalizada al distribuir por departamentos los rublos de trabajo. Ver anexos organigrama 2.

La regionalización se inicia con: salud laboral, Ingeniería estructural, seguridad e higiene laboral, vehículos y maquinaria, psicología laboral; adicional a ellas se implementaran los departamentos que se requieran para cubrir la demanda de trabajo que la dependencia requiera para un óptimo desempeño.

La dirección del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional coordinará con el personal profesional contratado para el programa, la elaboración, ejecución y evaluación del plan inicial de trabajo que incluirá, las siguientes actividades:



- a) Diseño y validación de técnicas e instrumentos de investigación para la recolección de información física instalaciones, equipos, vehículos entre otros y personal historial médico, fichas clínicas, registro de accidentes laborales, causales de ausentismo, entre otros.
- b) Diseño e implementación del software interno para registro y notificación de accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Coordinar con el Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (CONASSO) y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social acciones a desarrollar en la ejecución del programa universitario con la respectiva retroalimentación en el conocimiento de la legislación laboral y normativa vigente en el país.
- d) Coordinar con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el desarrollo de acciones conjuntas para implementar capacitaciones en el tema.
- e) Coordinar con otros organismos nacionales e internacionales la obtención de becas para capacitación del personal de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y adquisición de equipo para el desempeño del área.
- f) Desarrollo y evaluación de propuestas viables, para tomar las medidas correctivas de los riesgos de laborales.
- g) Capacitar a los representantes de los Comités de Áreas de Seguridad y Salud Ocupacional CASSO para que verifiquen con eficiencia las medidas aplicadas en la eliminación de los riesgos laborales detectados en cada unidad laboral.



#### **4.5.5. Costo de operaciones anual**

El costo estimado de operaciones para iniciar con el programa asciende a Q.2, 859,400.00 sin incluir renta de oficina, la Universidad de San Carlos de Guatemala cuenta con espacio físico adaptable, la compra de equipo e instrumentos técnicos que es probable adquirir por medio de donaciones de organismos internacionales, o bien por medio del sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado Guatecompras, dando estricto cumplimiento a lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado. Ver anexo.

#### **4.5.6. Participación de los directores de las dependencias y centros regionales de la Universidad**

El departamento Financiero de la universidad asignará fondos, para que directores y coordinadores de las diferentes áreas universitarias tengan los medios necesarios para avalar las acciones organizativas que realicen los comités de SSO, en pro de identificar, eliminar o controlar los riesgos laborales y enfermedades profesionales de la institución.

#### **4.5.7. Participación de los trabajadores**

Elegirán a dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los directores o coordinadores para integrar el comité de áreas de seguridad y salud ocupacional.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Las tendencias actuales en el ámbito laboral requieren de manera imperativa que las instituciones cuenten con un sistema que prevenga y minimice los accidentes laborales y fomente la seguridad ocupacional encontrándose a este respecto que la Universidad de San Carlos de Guatemala se ha quedado a la palestra en este sentido, elevándose con ello los riesgos de posibles accidentes laborales y enfermedades ya que adolece de un programa o sistema que busque garantizar la seguridad y la salud de la persona trabajadora.

Lo primordialmente es fundamentar la necesidad de creación del relacionado programa, para lo cual es importante mencionar que la Universidad de San Carlos de Guatemala, goza del beneficio o privilegio de ser una entidad autónoma, con decisiones propias, no está supeditado a nadie más, elige sus propias autoridades, goza de un presupuesto de la Nación, considerando que cuenta con los recursos económicos necesarios para echar a andar el plan, tiene la infraestructura necesaria, obtiene apoyo nacional e internacional.

De conformidad lo establecido en el Artículo 12 del Pacto Colectivo de Trabajo de la Universidad de San Carlos y trabajadores, y en su calidad de única estatal y autónoma, se tiene la capacidad de impulsar el programa del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional con el único objetivo de proteger a los trabajadores universitarios de cualquier riesgo laboral al que estén expuestos, resguardando la integridad, salud y la vida de la persona, coadyuvando a mejoras del nivel de vida de estos.





## ANEXOS



## Anexo 1

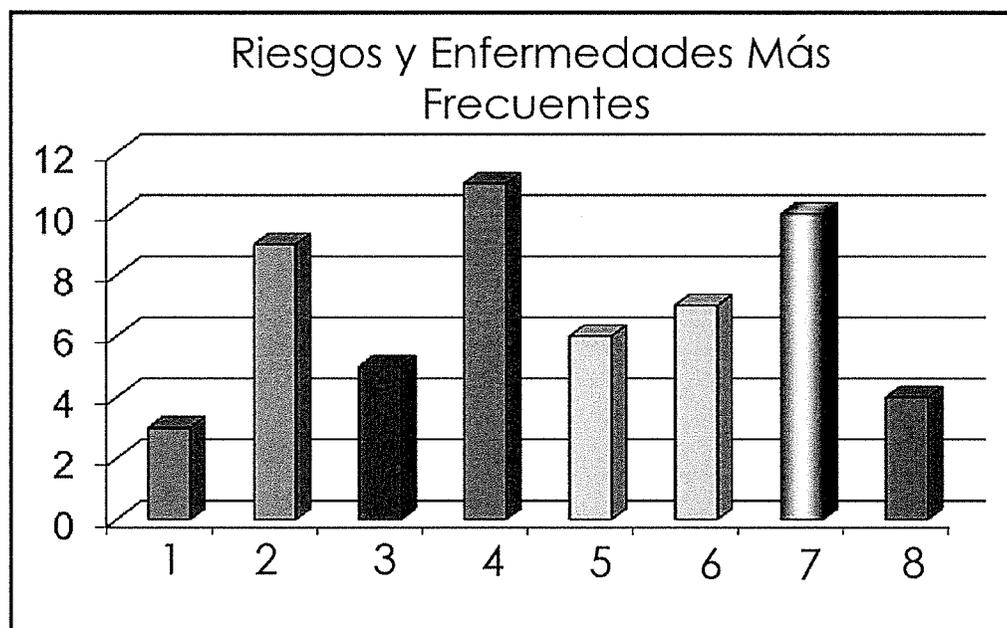
Tabulación de respuestas a encuesta realizada a la muestra tomada del sector de empleados que se desempeñan en el área administrativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Febrero 2012.

No	Pregunta	Opción 1	Fx	Opción 2	Fx	Opción 3	Fx	Opción 4	Fx
1	Riesgos más comunes en el trabajo	Accidentes vehiculares	3	Hepatitis	11	Contaminación biológica	9	estrés	6
2	Enfermedades más frecuentes que padece el personal	Infecciones respiratorias	7	Trastornos gastrointestinales	10	Diabetes e hipertensión	4	Lumbago de esfuerzo	5
3	Acciones a desarrollar al contar con información sobre accidentes, enfermedades y mortalidad	Capacitación	12	Programas de prevención	5	Uso del equipo de protección: necesario en los puestos de trabajo	3	Fundamentar la solicitud de realizar programas de SSO	1
4	Aportes de los trabajadores para desarrollar acciones de SSO	Disminuir las jornadas, día libre post turno	3	Ampliar las instalaciones físicas para evitar el hacinamiento	12	Disponibilidad de vacunas	8	Mejorar relaciones Interpersonales y humanas	3
5	La Universidad de San Carlos debe incluir un sistema de gestión de SSO	Si porque es de beneficio para los trabajadores	15						
6	Modificaciones en la estructura administrativa de la Universidad	Fortalecer el departamento de Recursos Humanos	12	Crear la Subdirección de recursos humanos	3				
7	Estrategias para la inclusión del sistema de gestión	Incluirlo en el Plan Operativo Anual	6	Solicitar la participación del sindicato de trabajadores	9				
8	Actividades para asumir el liderazgo participativo	Capacitación	12	Conformar equipos multidisciplinarios	3				
9	Acciones para fomentar la cultura de la seguridad en el trabajo	Capacitación permanente	11	Fortalecer el clima organizacional	7	Presentación de resultados de morbi- mortalidad laboral	4		
10	Tipo de apoyo personal para el comité de SSO	Coordinación intra institucional	6	Delegar en representantes la participación	9	Participar como integrante del comité	1		

## Anexo 2

La información recopilada durante la investigación de campo, evidenció desconocimiento en el área de seguridad y salud ocupacional la cual carece de relevancia en el desempeño laboral, en el área administrativa asocian los riesgos con accidentes relacionados con motocicletas. Se percibe renuencia a los procesos de salud y seguridad laborales.

Fuente: Tabulación de datos obtenidos en la investigación de campo

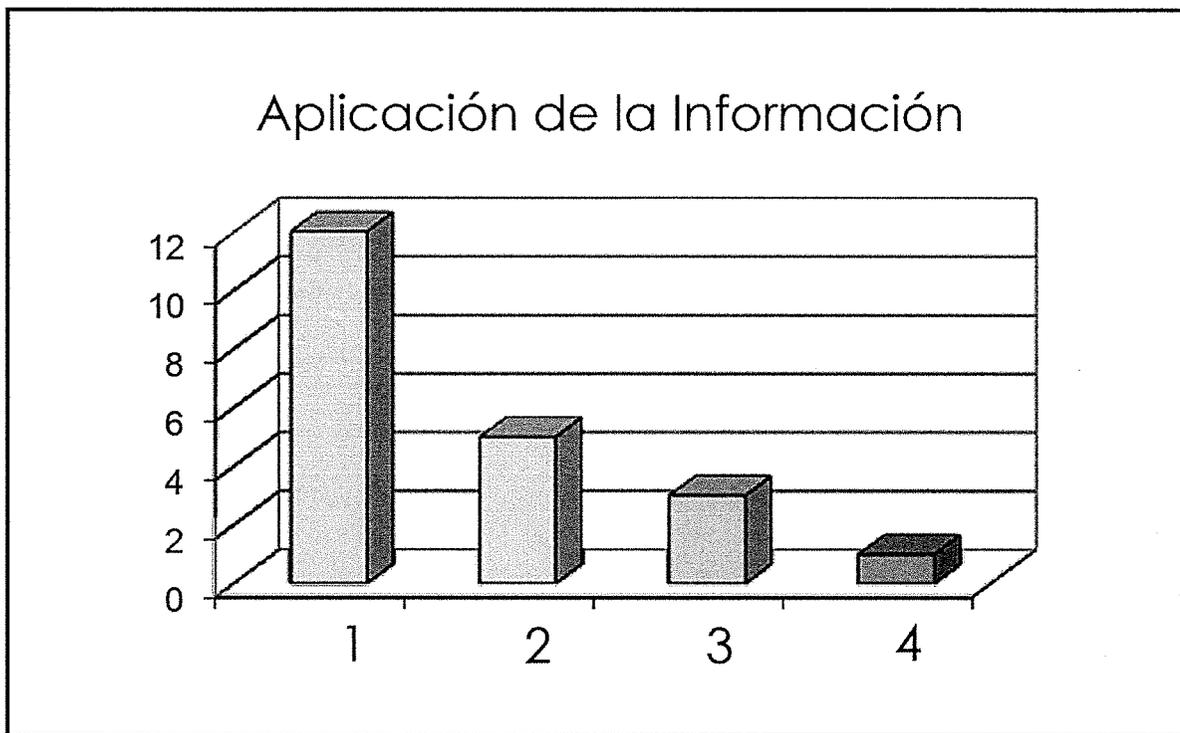


1. Accidentes
2. Contaminaciones biológicas
3. Lumbago de esfuerzo
4. Hepatitis
5. Estrés
6. Infección respiratoria aguda
7. Trastorno gastrointestinal
8. Diabetes e hipertensión

### Anexo 3



Los trabajadores de la Universidad de San Carlos, consideran la capacitación y acciones preventivas como acciones a desarrollar para disminuir y erradicar los riesgos laborales.



Fuente: Tabulación de datos obtenidos en la investigación de campo

1Capacitación

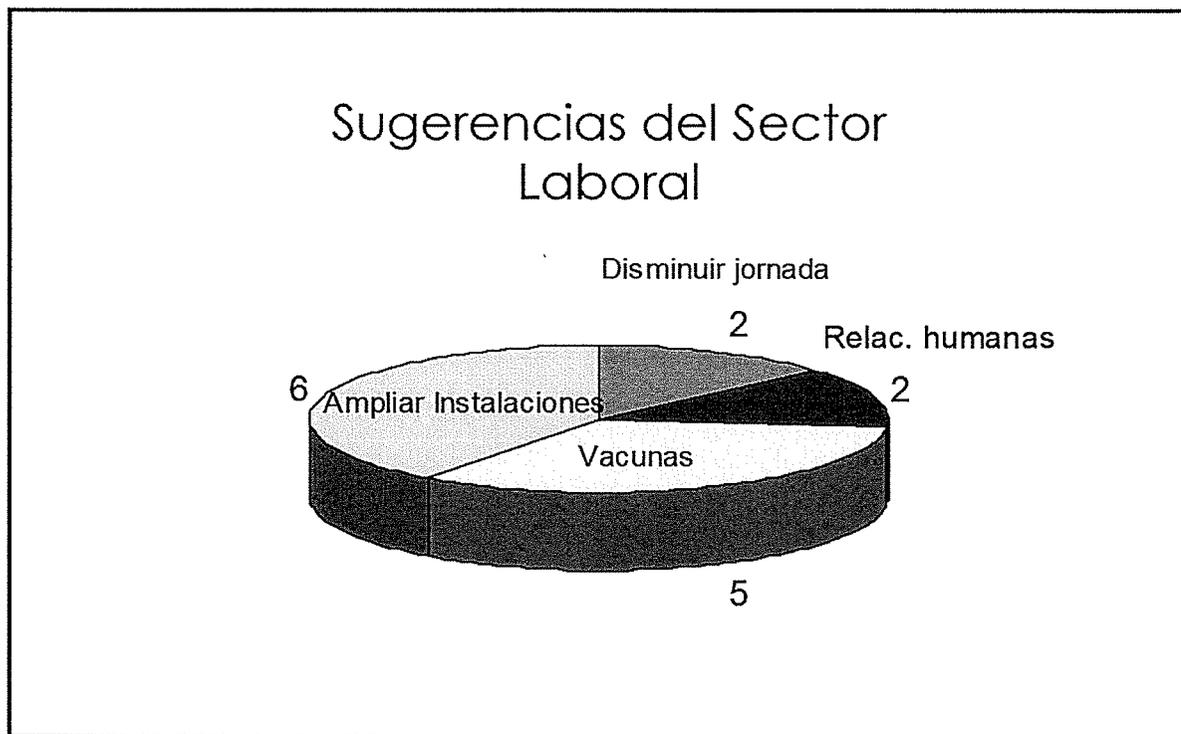
2Prevención;

3Equipo de protección personal

4Programa de Seguridad y Salud Ocupacional

### Anexo 4

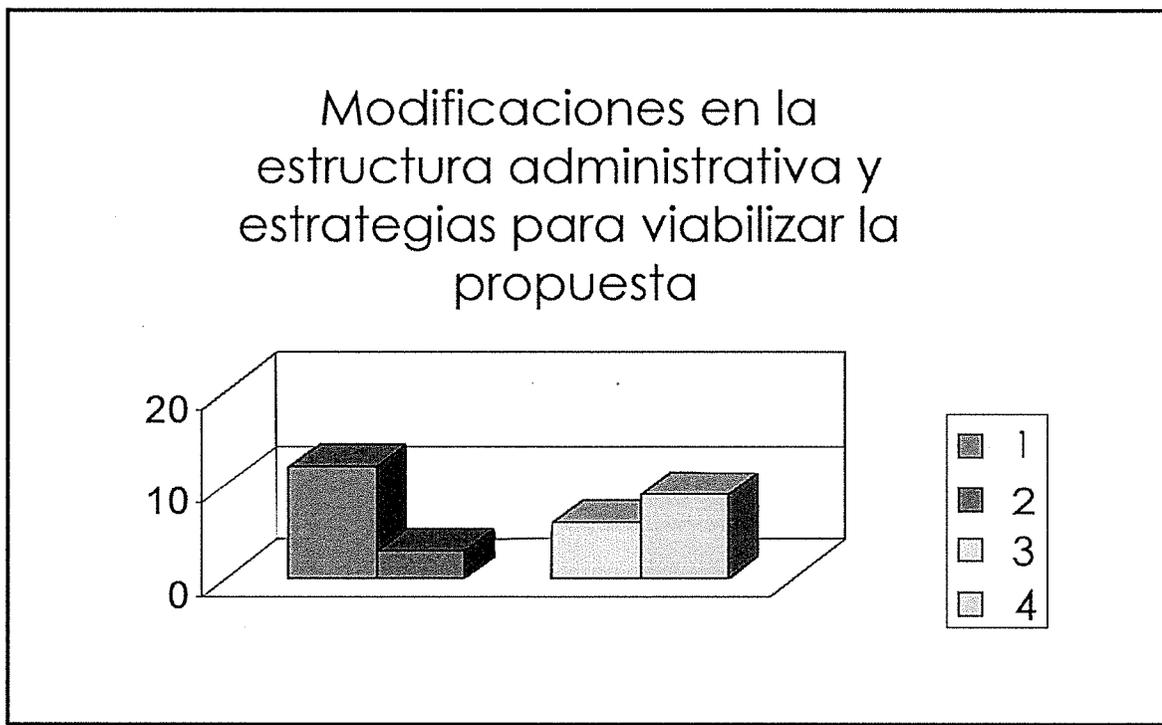
Las sugerencias de los trabajadores para desarrollar acciones de Seguridad y Salud Ocupacional incluyen como prioridad la ampliación de los espacios físicos donde laboran porque así como se ha incrementado el personal institucional. Las limitadas sugerencias emitidas manifiestan desconocimiento por parte de este sector sobre salud y seguridad laboral.



Fuente: Tabulación de datos obtenidos en la investigación de campo

## Anexo 5

El total de la muestra administrativa coincide en la importancia de crear un sistema de gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional consideran que se pueda fortalecer algún programa existente, la propuesta debe incorporarse en la planificación operativa anual para su viabilidad y los representantes sindicales deben incluir en la próxima negociación del pacto colectivo.



Fuente:

Tabulación de datos obtenidos en la investigación de campo

- 1 Fortalecer la dirección del programa de salud laboral
- 2 Subdirección de recursos humanos
- 3 Planificación operativa anual
- 4 Sindicato de trabajadores

## Anexo 6

La capacitación se considera necesaria para viabilizar el sistema de gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, además de facilitar la adquisición de conocimientos, contribuye a reflexionar al crear conciencia sobre los beneficios económico-sociales que se obtienen al minimizar los riesgos e incorporar la prevención como un hábito de vida. Fomentar la cultura de seguridad requiere mejorar el clima organizacional e informar periódicamente al sector laboral el comportamiento epidemiológico de los riesgos y enfermedades que les afectan.

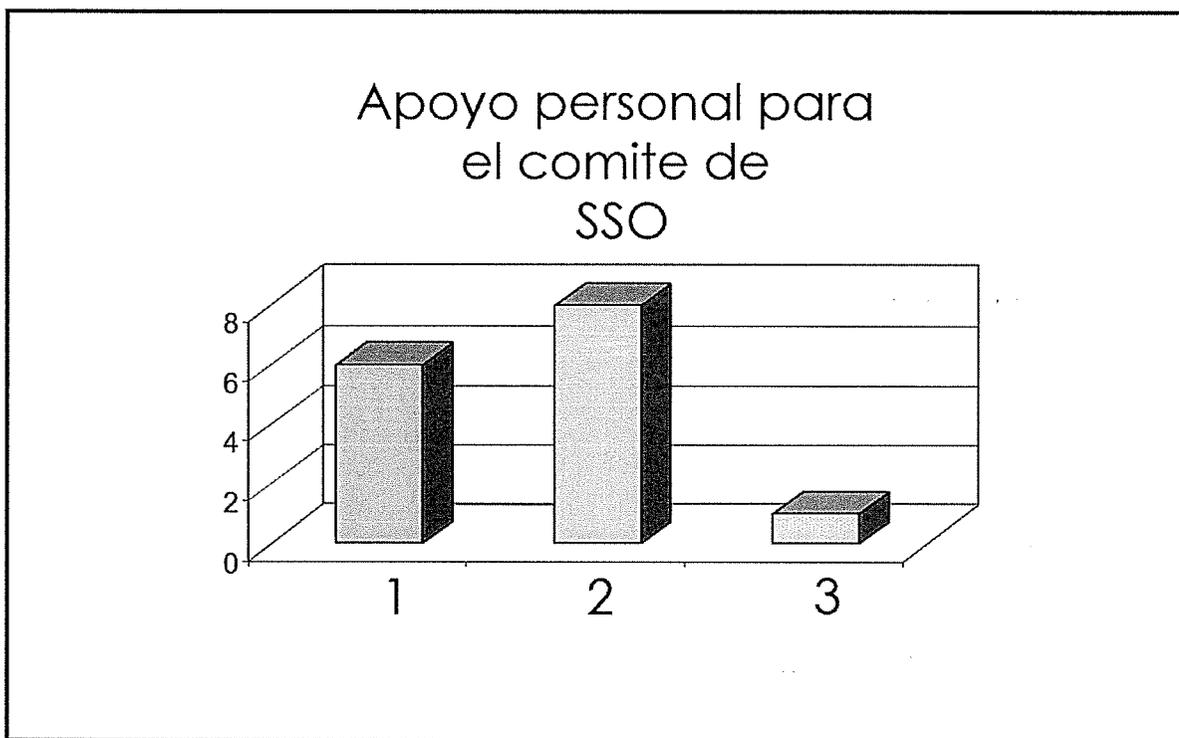


Fuente: Tabulación de datos obtenidos en la investigación de campo

- 1 Capacitación
- 2 Equipos multidisciplinares
- 3 Clima organizacional
- 4 Presentación de resultados de morbilidad.

## Anexo 7

El personal administrativo entrevistado estima que para asegurar el establecimiento y funcionamiento eficiente de los comités de Seguridad y Salud Ocupacional se hace necesario delegar en otros funcionarios la participación, tomando en cuenta que en la actualidad tienen sobrecarga de trabajo y que se mantenga la coordinación permanente con todas las dependencias de la institución.



Fuente: Tabulación de datos obtenidos en la investigación de campo

1 Coordinación intrainstitucional

2 Delegar

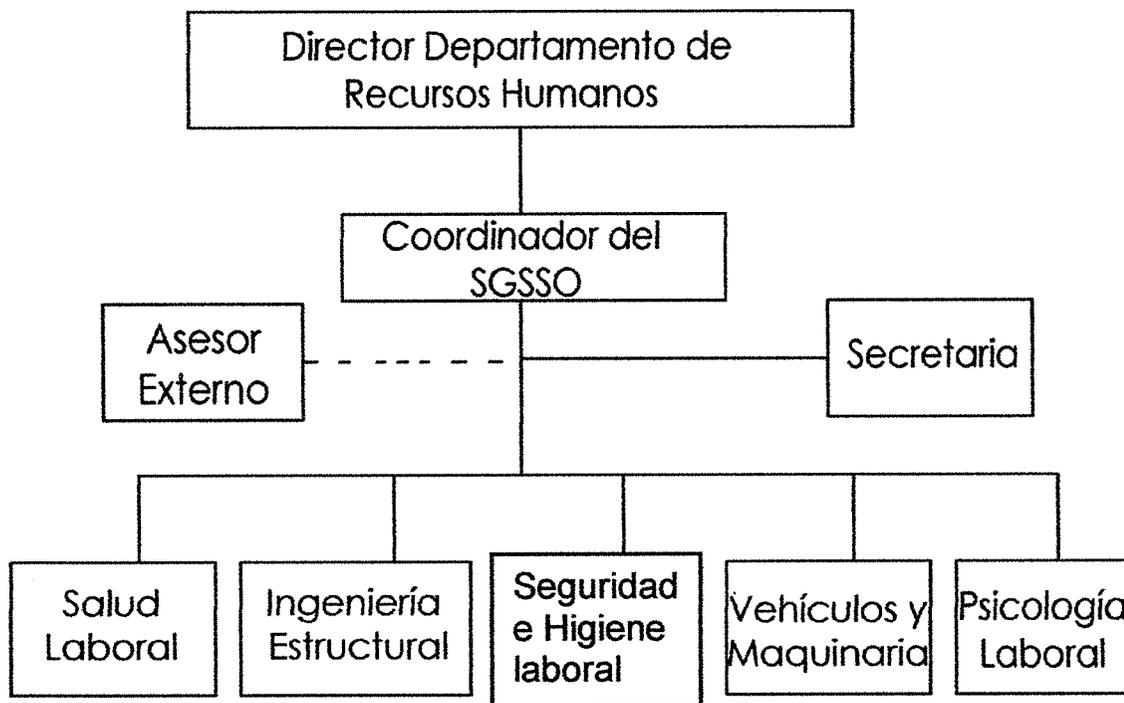
3 Incorporarse al comité



**Anexo 8**

Línea de mando dentro del sistema de gestión y seguridad ocupacional

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**

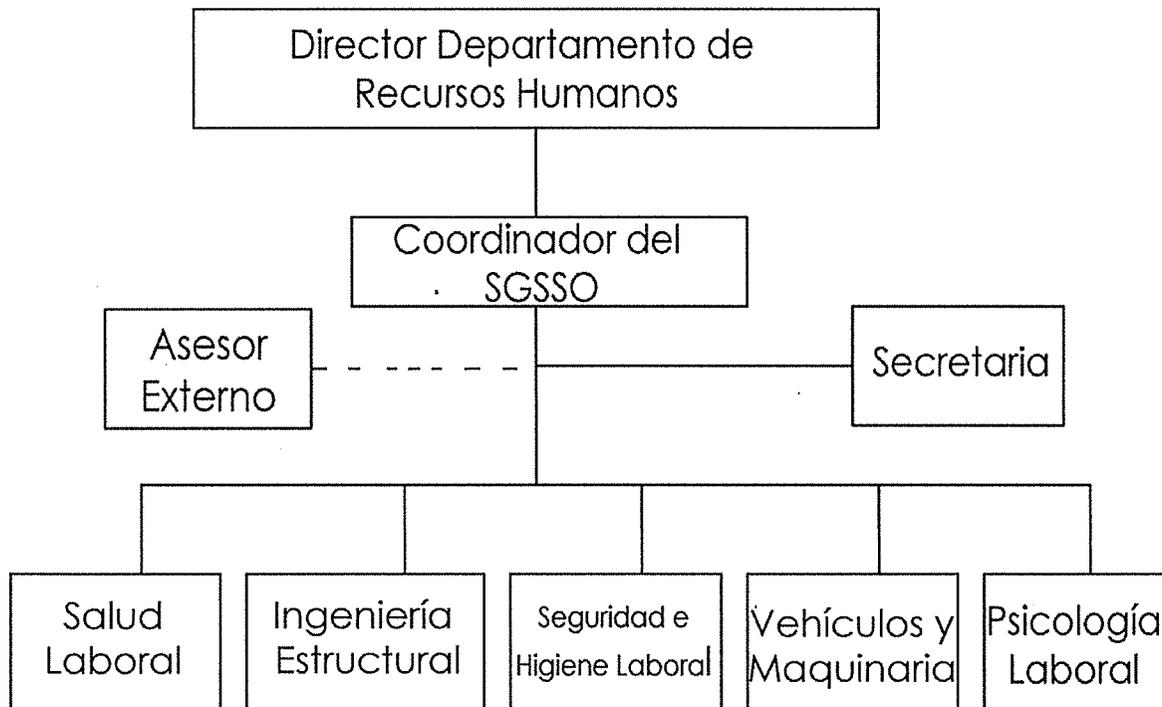


## Anexo 8



Línea de mando dentro del sistema de gestión y seguridad ocupacional

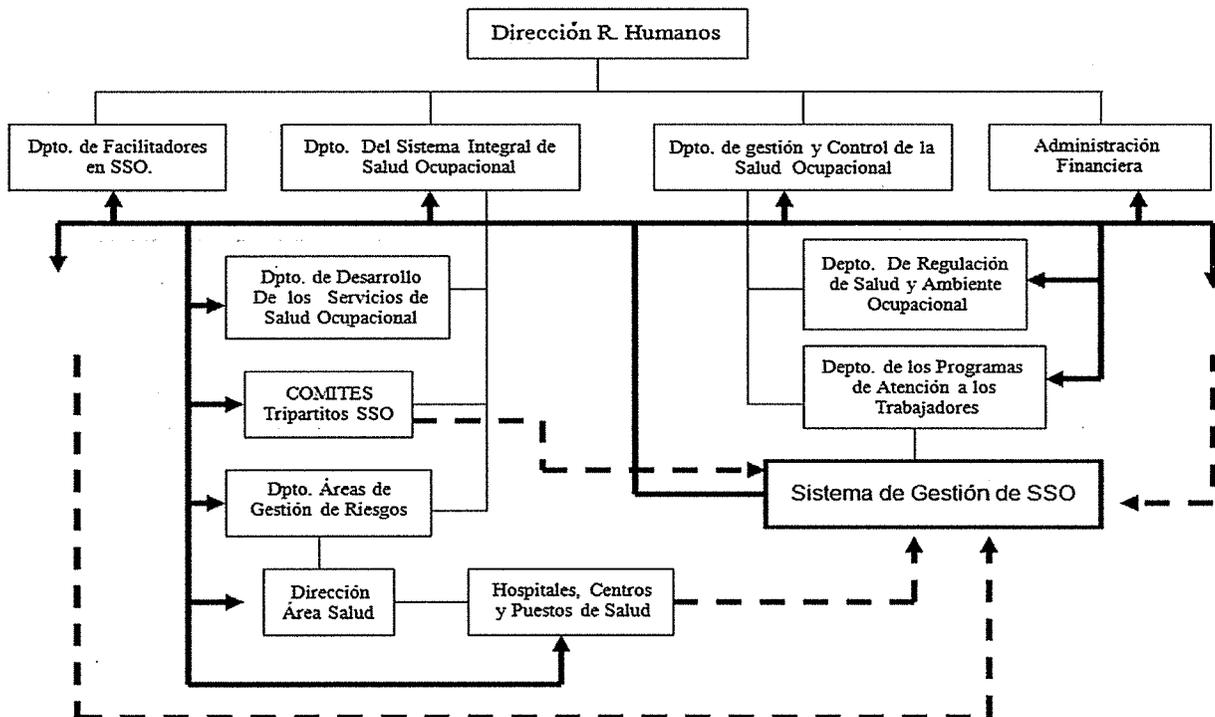
### Universidad de San Carlos de Guatemala Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional



Anexo 9



Propuesta de Organigrama del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala







## BIBLIOGRAFÍA

- BESTRATÉN BELLOVI, Manuel y María Amparo Checha Carboneras. NTP 576: **Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente**, 2004. Obtenida de [https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp\\_576.pdf/4b3f6357-1a74-4f2e-b11f-3aa2ebe91eb3](https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_576.pdf/4b3f6357-1a74-4f2e-b11f-3aa2ebe91eb3) (Consultada el 14 de septiembre de 2019)
- BESTRATÉN BELLOVI, Manuel y Miguel, Marrón. NTP 565: **Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas**, 2000.
- CANO VINDEL, Antonio. **Síntomas que pueden generar el estrés laboral**. Madrid, España: Ed. Endesa, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Ed. Óscar de León Palacios, primera edición, 2000.
- GUTIÉRREZ STRAUSS, Ana María. **Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional**. Colombia. Imprenta Nacional. 2011.
- HERNÁNDEZ, Livia. **El riesgo ocupacional, accidente de trabajo y enfermedad ocupacional**. Perú. Revista educare. 2010.
- MATA GAVIDIA, José. **Fundación de la Universidad en Guatemala**. 1548-1688. Editorial Universitaria. USAC. Guatemala 1954.
- MORENO BELTRÁN, Domingo y Mario Grau. **Seguridad laboral**. Biblioteca CLEA, <https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/518> (consulta 18 de octubre de 2019)
- PINEDA SAMAYOA, Elsa Liliana. **Programa de seguridad e higiene ocupacional para una industria papelera**. Guatemala: Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.
- TARRADELLAS, Josep. **Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales**. España. Ed. F&P. 2007.
- VERGARA, Gonzalo. (2009). Qué es un sistema de gestión, de <http://mejoratugestion.com/mejora-tu-gestion/que-es-un-sistema-degestion/>.
- VILLALOBOS, Daniel. (1999). **Estrés Y Trabajo**. [http://www.medspain.com/n3\\_feb99/stress.htm](http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm).
- WILCHES-CHAUX, Gustavo. **Auge, caída y levantada de Felipe pinillo, mecánico y soldador o yo voy a correr el riesgo**. Guía de la red para la gestión local del riesgo. Obtenida de



## Consultas electrónicas

<https://es.m.wikipedia.org/wiki/globalización>, (Consultada el 10 de septiembre de 2019).

<https://es.m.wikipedia.org/wiki/UniversidaddeSanCarlosdeGuatemala>. (Consultada El 18 de septiembre de 2019)

<https://estuderecho.com/sitio/?tag=derecho-laboral-guatemalteco> (Consultado el: 18 de septiembre de 2019)

<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>  
(Consultada el 11 de septiembre de 2019)

<https://www.insst.es/-/-cuales-son-los-factores-de-riesgo-psicosocial-> (Consultada el 19 de septiembre de 2019.)

<https://www.insst.es/el-instituto/conoce-el-instituto/mision-y-funciones#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Seguridad,la%20mejora%20de%20las%20mis>  
mas. (Consultada el 06 de octubre de 2019)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normative\\_instrument/wcms\\_112582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normative_instrument/wcms_112582.pdf). Pág. 20. (Consultada el 06 de octubre de 2019)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf) (Consultada el: 06 de octubre de 2019)

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/mobbing-laboral/> (Consultada el 07 de octubre de 2019)

<https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>.  
(Consultada el 12 de octubre de 2019)

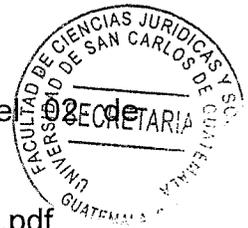
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004)  
(Consultada el 12 de octubre de 2019)

<https://www.paho.org/es/quienes-somos> (Consultada el 14 de octubre de 2019)

<https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>. (Consultada el 15 de octubre de 2019)

<https://www.eird.org/wikies/images/CEPIS.pdf> (Consultada el 02 de septiembre de 2019)

[https://www.usac.edu.gt/g/Sintesis\\_Historica\\_edicion\\_2013.pdf](https://www.usac.edu.gt/g/Sintesis_Historica_edicion_2013.pdf). Pág. 13. (Consultada el: 02 de septiembre de 2019)



[https://www.usac.edu.gt/g/Sintesis\\_Historica\\_edicion\\_2013.pdf](https://www.usac.edu.gt/g/Sintesis_Historica_edicion_2013.pdf) (Consultada el 7 de septiembre de 2019)

[https://www.desenredando.org/public/libros/1998/gglr/GGLR\\_todo\\_ene-7-2003.pdf](https://www.desenredando.org/public/libros/1998/gglr/GGLR_todo_ene-7-2003.pdf) (Consultada el 16 de octubre de 2019)

<http://www.cesfamcordilleraandina.cl/neurosis-laboral-y-violencia-en-el-trabajo-cuanto-sabes/> (Consultada el 17 de octubre de 2019)

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Convención sobre los Derechos del Niño,** 1990.

**Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,** 1979.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer,** 1994.

**Código Civil.** Decreto Ley Número 106. Presidencia de la República de Guatemala, 1963.

**Código Civil** de la República de Guatemala. Decreto Gubernativo Número 176, 1877.

**Código Civil.** España, 1888.

**Ley de Tribunales de Familia.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto Ley Número 206, 1964.

**Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar y su Integración en el Programa Nacional de Salud Reproductiva.** Congreso de la República, Decreto Número 87-05, 2005.

**Ley número 1004,** Argentina, 2002.

**Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC.** Agosto de 2017.

