

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

**ANÁLISIS SOBRE LAS ENFERMEDADES QUE AFECTAN A
LAS TRABAJADORAS DE MAQUILA POR EL
INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS LABORALES DE
HIGIENE Y SEGURIDAD**

VILMA DESIREÉ ZAMORA PÉREZ DE NÁJERA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005

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

**ANÁLISIS SOBRE LAS ENFERMEDADES QUE AFECTAN A LAS
TRABAJADORAS DE MAQUILA POR EL INCUMPLIMIENTO A LAS
NORMAS LABORALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VILMA DESIREÉ ZAMORA PÉREZ DE NÁJERA

Previo a conferirle el grado académico de

Licenciada en Ciencias Jurídicas Y Sociales

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales
Vocal: Lic. Héctor Raúl Orellana Alarcón
Secretario: Lic. César Augusto Morales Morales

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal: Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco
Secretaria: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo

NOTA: “Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque en su infinito amor y misericordia me permitió alcanzar esta meta.
- A MI ABUELITA:** Rosa Sandoval Rivadeneira, por todos sus sacrificios y desvelos, por su grande e incondicional amor y por sus consejos los cuales me han inspirado toda la vida.
- A MI TÍA:** María Luisa Pérez Rivera, por ser una fuente inagotable de ternura y cariño.
- A MI MAMÁ:** Vilma del Carmen Pérez Sandoval, por su amor y comprensión, pero sobre todo por ser más que una madre, por ser mejor mi amiga.
- A MI ESPOSO:** Edgar Efraín Nájera Nájera, por su amor y paciencia y por ser mi compañero de lucha en todas mis batallas.
- A MIS HIJOS:** Daniel, Fernando y Rosamaría, por ser el motivo de mi existencia y el motor de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Leonardo, Manoella, Solimar y Carlos, por su cariño y comprensión; pero sobre todo, por su apoyo incondicional en todo momento.
- A MI FAMILIA:** Por todo su apoyo y cariño, en especial a mi sobrino Kalebitto.
- A LOS PROFESIONALES:** Licenciado Benito Juárez y Licenciado Samuel Cabrera, quienes además de sus enseñanzas me han distinguido con su amistad.
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Por compartir conmigo momentos felices y adversos, gracias por todo su apoyo y cariño, sepan que a todos los llevo por siempre en el corazón, cada uno tiene un lugar especial en mi vida, porque con su presencia han contribuido a alcanzar esta meta, en especial a: Karla, Lesbia, Luis y Estuardo.
- A LAS MUJERES:** Porque con su trabajo diario engrandecen nuestro país.
- Y MUY ESPECIALMENTE:** A mi muy querida y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a mi Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Previsión social.....	1
1.1. Historia de la previsión social.....	1
1.2. Etimología y definición de previsión social.....	3
1.3. Seguridad social.....	5
1.4. Diferencia entre seguridad social y previsión social.....	6
1.5. Previsión social y riesgos en el trabajo.....	6
1.5.1. Accidentes de trabajo.....	7
1.5.2. Enfermedad de trabajo.....	8
1.5.3. Diferencia entre accidente y enfermedad de trabajo.....	10
1.5.4. Consecuencias de los riesgos de trabajo.....	10

CAPÍTULO II

2. Instituciones administrativas y de seguridad social.....	13
2.1. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	13
2.1.1. Historia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	14
2.1.2. Integración del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	15
2.1.3. Prestaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	17
2.1.4. Departamento de medicina preventiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	18
2.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	19
2.2.1. Inspección General de Trabajo.....	20

CAPÍTULO III

3. Legislación sobre higiene y seguridad en el trabajo vigente en Guatemala...	23
--	----

	Pág.
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	23
3.2. Código de Trabajo.....	24
3.3. Reglamento General sobre Higiene y Seguridad.....	27
3.4. Convenios internacionales de trabajo relacionados con la salud ocupacional y la seguridad industrial ratificados por Guatemala.....	29
3.4.1. Convenio 13, cerusa (pintura).....	30
3.4.2. Convenio 81, sobre la inspección de trabajo.....	30
3.4.3. Convenio 119, protección de la maquinaria.....	30
3.4.4. Convenio 120, sobre higiene en el comercio y oficinas.....	30
3.4.5. Convenio 127, relativo al peso máximo de la carga a transportar por un trabajador.....	31
3.4.6. Convenio 148, relativo al medio ambiente.....	31
3.4.7. Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo.....	32
3.4.8. Convenio 162, sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad.....	32
3.4.9. Convenio 167, referente a seguridad y salud en la construcción..	33

CAPÍTULO IV

4. Industria de la maquila.....	35
4.1. Definición de maquila.....	35
4.2. Surgimiento del sector maquilador.....	36
4.3. Sistema de maquila de confección en Guatemala.....	38
4.4. Estructura y funcionamiento del sector maquila de confección.....	39
4.4.1. Maquiladoras guatemaltecas.....	40
4.4.2. Maquiladoras coreanas.....	40
4.4.3. Maquiladoras estadounidenses y otras nacionalidades.....	41
4.4.4. Submaquiladoras nacionales.....	41
4.5. Situación de la mujer en la maquila.....	42

CAPÍTULO V

	Pág.
5. Resultados del trabajo de campo sobre las enfermedades que sufren las trabajadoras de maquila por el incumplimiento de las normas en cuanto a higiene y seguridad.....	45
5.1. Información general sobre las encuestadas.....	45
5.2. Condiciones laborales de la encuestadas.....	46
5.3. Seguridad e higiene laboral.....	47
5.4. Situación de salud de las trabajadoras.....	49
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	57

INTRODUCCIÓN

Es del conocimiento general, que existe una legislación laboral que les concede derechos y obligaciones a los trabajadores y especialmente normas laborales de higiene y seguridad, las cuales son de imprescindible aplicación para la seguridad de la salud de la población trabajadora y específicamente el del sector de mujeres trabajadoras.

Por lo tanto, la justificación del presente trabajo, radica en realizar una investigación observando el entorno social del sector laboral de mujeres de maquila y con ello determinar si las normas laborales de higiene y seguridad son aplicadas en los centros de trabajo. De tal forma que el problema a investigar se puede plantear a través de la siguiente interrogante: ¿Cumplen las empresas de maquila en Guatemala con las normas que establece nuestra legislación laboral en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo? Delimitando territorialmente dicho cuestionamiento al área del Departamento de Guatemala en donde se encuentran ubicadas las empresas de maquila y, en cuanto al ámbito temporal en el período comprendido en los años 2002 al 2004.

Para responder a la interrogante del problema a investigar, se planteó la siguiente hipótesis: “En Guatemala existen normas que regulan la higiene y seguridad en el trabajo, sin embargo no todas las empresas de maquila cumplen con dichas normas lo cual provoca que en gran cantidad de la población trabajadora de este sector se padezca diversas clases de enfermedades.”

Dentro de los objetivos de la presente investigación, se establecieron: a) Determinar si las empresas dedicadas a la maquila cumplen o no con las normas laborales en materia de higiene y seguridad; b) Establecer que legislación vigente regula lo referente a higiene y seguridad en el trabajo; c) Cuales son las enfermedades

más comúnmente padecidas por las trabajadoras de maquila; d) Que instituciones velan por el cumplimiento de las normas laborales sobre higiene y seguridad; y e) Proponer soluciones a dicho problema. Como supuestos de la investigación están los siguientes: a) Todo trabajador esta obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de los servicios; b) Todo patrono debe prevenir accidentes en el trabajo velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación; c) Los patronos están obligados a prevenir las enfermedades producidas por la realización del trabajo y eliminar las causas que las provocan; d) Los patronos deben proveer de un ambiente sano de trabajo; y e) Se debe advertir a los trabajadores de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, el presente trabajo de investigación se estructuró de la siguiente manera: En el capítulo primero se desarrolla la previsión social, su historia y definición, así como la seguridad social y su diferencia con la previsión social. En el segundo capítulo se estudian las instituciones administrativas que tienen a su cargo la seguridad social, tales como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El tercer capítulo se refiere a la legislación sobre higiene y seguridad en el trabajo vigente en Guatemala. El capítulo cuarto se define lo referente a la maquila, su estructura y funcionamiento y la situación de la mujer en la maquila. Por último, el capítulo quinto da los resultados del trabajo de campo sobre las enfermedades que sufren las trabajadoras de maquila por el incumplimiento de las normas en cuanto a higiene y seguridad.

Dentro de los principales autores consultados para la realización del presente trabajo se encuentran los tratadistas Mario De La Cueva con su libro Derecho mexicano de trabajo y Guillermo Cabanellas con su libro Compendio de derecho laboral tomos I y II.

Por todo lo anteriormente expuesto, se espera que el presente trabajo de investigación se constituya en una herramienta útil de análisis sobre el Derecho Laboral y principalmente sobre las normas de higiene y seguridad y su aplicación en las empresas de maquila.

La autora.

CAPÍTULO I

1. Previsión social.

1.1. Historia de la previsión social.

En este esquema histórico se encuentran las edades antiguas, media y principios de la moderna, que se extiende hasta el siglo XVI al menos, en las cuales se señala el predominio de la mutualidad, la beneficencia, la caridad y la fraternidad cristiana, sin el carácter profesional que se encuentra plasmado en su evolución.

En las civilizaciones de la antigüedad se encuentran las primeras formas de la previsión social, que se concretaban en la ayuda mutua de ciertos sectores de la población, unidos por vínculo de distinta naturaleza, de manera especial, por las instituciones romanas de las “sodalites y collegias” las cuales eran corporaciones de artesanos de espíritu piadoso, que pagaban cierta suma de dinero al fallecer uno de sus asociados.

Corresponde al jurisconsulto Ulpiano la formulación de la primera tabla de mutualidad a comienzos del siglo II, hecho que pone de relieve la preocupación del pueblo romano por las instituciones previsionales.

Más adelante en la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, los cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supérstites del agremiado de la época.

Ésta clase de asociación protectora adquiere nueva forma y más firmeza en las hermandades de socorro mutuo, las cuales consistían en sociedades organizadas y que depuraron su técnica en cuanto a recursos y subsidios; al igual que las cofradías, eran unas veces de carácter profesional exclusivo o abiertas en general para los de la localidad o población. Las prestaciones guardaban adecuada proporción con lo aportado sin que existiera ninguna clase de influencias por parte del personal asociado.

El fin de esta etapa se marca en el tránsito de los siglos XVI y XVII, por aparecer entonces ya rasgos mercantiles definidos, seguros típicos, que utilizaban las pólizas y que administran y fomentan las primeras compañías o sociedades aseguradoras.

El advenimiento del capitalismo moderno que surge en el siglo XV, en que las finanzas del mundo están en las manos de los grandes mercaderes y de los primeros banqueros, surge entonces la clase de los asalariados, con mínimas posibilidades que brindaba expansión industrial con el maquinismo que en ese momento nacía a la vida.

El taller del artesano, organizado más o menos patriarcalmente bajo la autoridad y enseñanza del maestro, es reemplazado por la fábrica, donde el trabajo se militariza en cierto modo. Con el progreso económico aparece otro concepto social y una organización distinta, que agrupa en enormes centros industriales a masas de proletarios, y consecuencia de dicho progreso desaparece el régimen protector que para los infortunios laborales habían mantenido las cofradías y hermandades, para iniciarse la substitución por el mutualismo privado, mediante aportaciones periódicas o impuestas por cada imprevisto que debiera ampararse.

En el siglo XIX, junto con el gran impulso del movimiento sindical, los trabajadores advierten, que aún teniendo un trabajo, no se está a salvo de la

miseria y de la ruina en cualquier instante como resultado de un accidente o de una enfermedad profesional. Nace así el interés por los sistemas obligatorios de previsión social, para cubrirse de los riesgos de invalidez profesional y la desocupación, que se inicia por las modestas cajas de resistencia, casi siempre con mínimas cuotas semanales, que forman los mismos trabajadores, para las eventualidades que puedan afectarlos.

En la época contemporánea la previsión social ha alcanzado un nivel muy alto, en cuanto a protección para el futuro, todo ello consecuencia de los anteriores errores y aciertos, cometidos por la humanidad a través de los siglos. Actualmente se concibe como un derecho que corresponde a todo trabajador, y en determinados casos a personas no trabajadores, el cual les asiste y que es una obligación del Estado garantizarla a los mismos; es por ello que bajo el amparo de la legislación moderna todo trabajador tiene el derecho de que se le proporcione la protección para cualquier contratiempo o inconveniente que pueda surgir en el futuro, con motivo del trabajo.

1.2. Etimología y definición de previsión social.

Nuestra voz previsión proviene de una latina muy similar: **praevisio**, procedente a su vez del verbo **praevidere**, que significa ver con anticipación, de lo anterior surge el significado moderno de imaginar el porvenir o tener que librarse de males futuros, adoptando medidas o se procura medios para hacer frente a la escasez, al riesgo o al daño venidero.

De ahí, con mayor coherencia, en los sentidos generales del vocablo, el tratadista Cabanellas de Torres define la previsión como “el estado de ánimo por el cual se establecen las necesidades futuras como presentes y se intenta, en lo posible, evitar la adversidad”¹

Cuando de previsión social se habla, se puede interpretar a nivel individual o a nivel colectivo ambos con el objetivo de afrontar riesgos con una afinidad en común, por la amenaza que representan para los derechos o los intereses de quienes se previenen.

A partir de los albores de la humanidad se identifican las actitudes provisionales, desde la protección contra las inclemencias de la naturaleza, que conduce a las invenciones de la ropa y la vivienda, hasta la defensa contra los enemigos inferiores en la escala zoológica.

En ininterrumpida cadena, la previsión se amplía y perfecciona paralelamente a la civilización. Trasladada esa preocupación al trabajo. Sobre todo a partir de los peligros del maquinismo y de los problemas de las crisis laborales, con las legislaciones de obreros en paro forzoso, se entabla la batalla para eliminar la inseguridad económica, en todas sus manifestaciones; y se inicia así la moderna previsión, calificada de social, por abarcar al conjunto de los habitantes de un país apenas aquella adquiere coherencia y solidez.

Otra definición que puede anotarse en el presente trabajo es la de Krotoschin citado por el tratadista Cabanellas de Torres sobre la previsión social, considerándola como “el conjunto de iniciativas espontáneas o

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**, tomo II, pág. 980.

estatales, dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro y fuera del su trabajo.”²

Por lo tanto, la previsión social se funda, en medidas considerables, en la organización económica que permite afrontar contingencias desfavorables (la enfermedad común) o situaciones de lógico advenimiento (la jubilación), con contribuciones efectuadas en el transcurso del tiempo y colectivamente por los encuadrados en iguales o análogas circunstancias, verbigracia, los trabajadores de una misma empresa.

1.3. Seguridad social.

Dentro de la frondosidad de las ciencias sociales, la seguridad social, se encuentra en la zona fronteriza de lo jurídico y lo sociológico; y de ahí la importancia que reviste para una disciplina, como la del Derecho Laboral, que estudia en la costrita y regula en lo positivo, cuanto se relaciona al hecho social del trabajo, clave y motor de la sociedad.

En enfoque restrictivo y tradicional, la seguridad social integra el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo, por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado, para hacer frente a determinadas contingencias, previsibles y que anulan la capacidad de ganancia. Desde otro punto de vista, se está ante los medios económicos que se le dan al individuo, como protección especial, para garantizarle un nivel de vida suficiente de acuerdo con las condiciones generales del país y en relación a un momento dado.

² **Ibid**, pág. 981.

En ese orden de ideas, no se trata de mejorar el nivel de vida de las clases desvalidas, sino de auxiliar a cuantos tengan que sufrir situaciones adversas en lo personal, en lo familiar y en lo económico.

Según López Valencia, citado por Cabanellas de Torres, se puede considerar a la seguridad social desde dos puntos de vista: “en el sentido estricto, como sinónimo de previsión social, significa los auxilios que el obrero recibe del Estado, en forma de seguros o subsidios; tales como el de desocupación, enfermedad, invalidez, ancianidad y otros. En el sentido amplio, seguridad social, se confunde con seguridad económica y abarca disposiciones sobre regulación de salarios fijación de precios, reglamentación de condiciones de trabajo, prevención social, educación, etcétera”.³

1.4. Diferencia entre seguridad social y previsión social.

Haciendo un análisis de lo apuntado anteriormente, la diferencia entre estas dos disciplinas, parte de de que la esfera de la seguridad social es de mayor amplitud que la correspondiente a la previsión social. Esta última, a su vez, presenta mayor contenido que los seguros sociales, los cuales consisten en medios puestos al servicio de la previsión social para cumplir algunos de sus objetivos.

De modo más correcto, la seguridad social ampara al hombre por componente de la sociedad; la previsión social determina prestaciones para el caso de producirse ciertas contingencias. Prevenir no es lo mismo que otorgar seguridades; se previenen ciertos riesgos o eventualidades; en cambio, la

³ **Ibid.**

seguridad social les procura a los individuos los medios necesarios para que puedan desenvolverse dentro de las condiciones de vida en lugar y tiempo determinados.

Quizá, por la importancia de los seguros sociales y de los sistemas previsionales para el núcleo tan numeroso como el de los trabajadores –sin ser el cliente exclusivo o sujeto de los mismos–, la previsión social tiende a emplearse como sinónimo de todo lo que integra la seguridad social, quedando clara la diferencia entre las mismas.

1.5. Previsión social y los riesgos en el trabajo.

Como ya se ha anotado anteriormente, la previsión social surge como consecuencia de la evolución del derecho de trabajo, como un sistema de normas, principios e instituciones destinados a garantizar la seguridad de los trabajadores contra los accidentes y las enfermedades de trabajo, así como sus opciones de sustento después de que hayan mermado sus habilidades o capacidad productiva de trabajo.

Los riesgos en el trabajo los define el tratadista Santos Anzuela como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten”.⁴

⁴ Santos Anzuela, Héctor, **Derecho de trabajo**, pág. 355.

Un poco más amplia la definición del tratadista Ossorio, menciona que: "riesgo profesional es todo daño eventual anejo al desempeño de actividad propia de una profesión u oficio, dentro de las características habituales del individuo y de la misma; y responsabilidad que origina para reparar los males y perjuicios sufridos en caso de concretar la eventualidad desfavorable."⁵

De lo anteriormente anotado se deduce que los riesgos en el trabajo se pueden subdividir en los grandes grupos como los accidentes en el trabajo y las enfermedades de trabajo, los cuales constituyen los motivos por los cuales un trabajador puede cesar en sus labores, y en consecuencia entrar en juego la previsión social.

1.5.1. Accidente de trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional en ejercicio o con motivo de su trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, de lo que se desprende una subespecie del riesgo y del accidente de trabajo, como la enfermedad profesional.

Para la dogmática, toda lesión que se produzca en el organismo humano de quines trabajan puede constituir un accidente de trabajo; asimismo, con carácter interno o externo la lesión puede causar daños al cuerpo, a determinada función del organismo o inclusive la vida síquica del trabajador.

A fin del siglo XIX empiezan a surgir las teorías de la **responsabilidad objetiva** o por el hecho de las cosas, una de cuyas primeras manifestaciones

⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 680.

fue la del riesgo profesional, según la cual hizo recaer sobre el patrono la responsabilidad del accidente de trabajo sufrido por los trabajadores en el ejercicio de sus labores o con ocasión de las mismas; y ello con entera independencia de que el accidente se hubiera producido por culpa o por negligencia del patrono, el cual quedaba obligado a resarcir a la víctima (o su derecho habientes) del daño de su incapacidad laboral.

El empleador había creado, en su provecho, un riesgo y tenía que afrontar sus consecuencias, de las que sólo podía eximirse demostrando que el accidente había sido intencionalmente producido por la víctima o debido a su falta grave; de ese modo se llegó a una verdadera inversión de la carga de la prueba.

No era que el trabajador accidentado tenía que probar la culpa del patrono, sino que era el patrono quien, para liberarse de la responsabilidad, estaba obligado a acreditar no su falta de culpa, sino la culpa grave del trabajador.

1.5.2. Enfermedad de trabajo.

Se ha denominado enfermedades del trabajo a todas aquellas que se pueden adquirir a causa o como consecuencia de la labor que realiza quien trabaja por cuenta ajena.

Generalmente, la doctrina, la legislación y la jurisprudencia distinguen tres clases diferentes: enfermedades profesionales, enfermedades accidentales y enfermedades comunes o inculpables.

La enfermedad profesional la define el autor Santos Anzuela como: “todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o del medio en que se obliga a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos”.⁶

Por su parte el tratadista De La Cueva define a la enfermedad profesional como: los sufrimientos que afectan a los trabajadores con motivo en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten”.⁷

En este caso, basta con que la víctima pruebe la enfermedad y su trabajo para que nazca la responsabilidad del patrono; y será a éste, si quiere eximirse de ella, a quien corresponda la difícil tarea de demostrar que la enfermedad fue adquirida fuera del trabajo. Juega pues, la inversión de la carga de la prueba, igual que en los accidentes laborales.

Las enfermedades accidentes son aquellas en que la enfermedad se desencadena o se agrava como consecuencia de un suceso súbito cuya producción puede ser determinada. En ese sentido sería enfermedad accidente una tuberculosis manifestada como consecuencia de un golpe en el pecho sufrido por el trabajador; y su consideración, en cuanto a la prueba, sería igual a la de los accidentes en el trabajo.

⁶ Santos Anzuela, Héctor, **Derecho de trabajo**, pág. 365.

⁷ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 125.

Y las enfermedades comunes o inculpables son aquellas que no obedecen a un hecho súbito y en las que tampoco la relación de causalidad se encuentra preestablecida por la norma legal; porque lo mismo pueden haberse adquirido en el trabajo que fuera de él. Tal cosa ocurriría en el caso de que un trabajador sufriese una bronquitis, una disminución visual, una alteración nerviosa, etcétera. En este caso, ya no jugaría la inversión de la carga de la prueba, y puesto que esas enfermedades lo mismo se puede adquirir fuera del trabajo, incumbe al trabajador establecer la relación de causalidad.

1.5.3. Diferencia entre accidente y enfermedad de trabajo.

Se puede advertir que en tanto que la enfermedad del trabajo es consecuencia de la acción constante de una causa que va generando el mal, que a mediano o largo plazo la produce a plenitud, el accidente de trabajo se presenta de manera intempestiva y violenta evitando que el trabajador labore durante un tiempo por lo regular, no prolongado.

Asimismo, si en la enfermedad del trabajo el mal del trabajador es resultado de la clase de trabajo que se desempeña o del medio ambiente en que debe realizarse, en el accidente el daño sufrido por el operatorio debe producirse en ejercicio o como consecuencia del trabajo realizado.

De esta manera, el accidente supone que el siniestro se presenta de manera intempestiva, o a lo sumo en corto tiempo, pero de forma anormal. Por lo mismo, independientemente de la naturaleza con que cuente, el accidente se presenta por lo regular como una lesión o al extremo con la muerte.

1.5.4. Consecuencias de los riesgos de trabajo.

Como secuencias de los riesgos de trabajo, pueden producirse por: a) incapacidad temporal; b) incapacidad permanente parcial; c) incapacidad permanente total; y d) muerte.

La incapacidad temporal se ha explicado como la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita total o parcialmente a un trabajador para que desarrolle su trabajo por determinado tiempo.

La incapacidad permanente parcial es explicada, a su vez, como la disminución de facultades o aptitudes del trabajador como consecuencia de la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo.

La incapacidad permanente total consiste en la pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibilita a una persona para el desarrollo de cualquier trabajo en el futuro.

La doctrina dominante considera que las lesiones que el trabajador presente o sufra al realizar su trabajo, dentro de la propia empresa o durante el trayecto de traslado a su lugar de labores o viceversa, crean la presunción legal a favor de los trabajadores de que el mismo ha sido objeto de un accidente de trabajo, salvo que se pudiera demostrar lo contrario.

Si el riesgo profesional ha producido la muerte del trabajador, la indemnización corresponde a la viuda, a los hijos o a otras personas que estuvieren a cargo o que reúnan las condiciones que las diversas legislaciones especifican.

CAPÍTULO II

2. Instituciones administrativas y de seguridad social.

2.1. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Como acertadamente lo define nuestra Constitución Política de la República, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias.

Esta institución se encuentra regulada por su ley orgánica y tiene la facultad de autorreglamentarse; la que le corresponde a su máxima autoridad que es la Junta Directiva, constituido como órgano colegiado.

La autonomía de ésta entidad es constitucional, ya que doctrinariamente no cumple con los requisitos que la misma establece para ser considerada una entidad autónoma, como lo menciona el licenciado Calderón: “Los entes autónomos son aquellos que tienen su propia ley y se rigen por ella, se considera como una facultad de actuar en forma independiente y además tiene la facultad de elegir a las autoridades que la regirán y lo más importante el autofinanciamiento, sin necesidad de recurrir al presupuesto general del Estado. ...En Guatemala se han denominado algunas instituciones como autónomas, lo que consideramos inadecuado, por cuanto algunas instituciones dependen del Estado financieramente y en otros casos dependen del

nombramiento de funcionarios por parte del ejecutivo, consecuentemente no podemos hablar que en Guatemala existan entidades autónomas”⁸

2.1.1. Historia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En Guatemala, como consecuencia de la segunda guerra mundial y de la difusión de las ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaides, quien había llegado al poder después de la dictadura de 14 años del General Jorge Ubico. Luego del movimiento revolucionario de 1944 se eligió un gobierno democrático, y es así, como asume la presidencia el Doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien gobernó Guatemala en el período de 1945 a 1951.

El gobierno de Guatemala gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de seguridad social, el licenciado Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittler (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala, El resultado de este estudio fue publicado en el libro “Bases de la seguridad social en Guatemala”.

Al promulgarse la Constitución Política de la República de Guatemala, el pueblo encontró entre las garantías sociales en el Artículo 63 el siguiente texto: “Se establece el seguro social”.

El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, sancionó el Decreto 295 “Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de

⁸ Calderón Morales, Hugo H., **Derecho administrativo I**, pág. 131.

Seguridad Social”, creando así tal y como lo regula en el Artículo 1 de su texto: “Créase una institución autónoma de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el Artículo 63 de la Constitución de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Dicha institución se denominará Instituto Guatemalteco de Seguridad Social...”.⁹

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

2.1.2. Integración del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los órganos superiores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son: a) la Junta Directiva; b) la Gerencia y c) el Consejo Técnico.

La Junta Directiva es la autoridad suprema de la institución y, en consecuencia, le corresponde la dirección general de las actividades del mismo.

⁹ **Decretos del Congreso de la República**, pág. 346.

Según el Capítulo II Artículo 4 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la junta directiva debe estar integrada por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes.

Un propietario y un suplente nombrados por el Presidente de la República, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Un propietario y un suplente nombrados por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala.

Un propietario y un suplente nombrados por el Consejo Superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Un propietario y un suplente nombrado por el Colegio Profesional de médicos y Cirujanos de Guatemala.

Un propietario y un suplente nombrado por las asociaciones o sindicatos patronales que estén registrados conforme a la ley.

Un propietario y un suplente nombrado por los sindicatos de trabajadores que estén registrados conforme a la ley.

La Gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y, en consecuencia, tiene a su cargo la administración y gobierno del mismo, de acuerdo con las disposiciones legales y debe también llevar a la práctica las decisiones que adopte la Junta Directiva sobre la dirección general de la institución, de conformidad con las instrucciones que ella le imparta.

El Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene la representación legal del mismo y puede delegarla, total o parcialmente, en uno o varios subgerentes o mandatarios judiciales.

El Consejo Técnico debe estar integrado por un grupo de asesores, con funciones consultivas; quines bajo su responsabilidad personal, deben sujetar su actuación a las normas científicas más estrictas y modernas que regulen sus respectivas especialidades.

2.1.3. Prestaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Dentro de los servicios que presta ésta institución a los trabajadores y no trabajadores, se encuentran las prestaciones en servicios y prestaciones en dinero.

Las prestaciones en servicios se refieren a todos aquellos beneficios que reciben los trabajadores y no trabajadores que no sea en dinero, y entre ellas se encuentran: a) Atención médica en las unidades asistenciales de la institución, tanto en consulta externa, como de hospitalización; b) Asistencia en medicina general, quirúrgica y especializada; c) Medicina, que el médico tratante de la institución indique; d) Laboratorio clínico, de rayos x, electroencefalograma y otros que contempla la Institución en caso el médico tratante lo indique; e) El servicio del Departamento de Trabajo Social, el cual fue creado con el fin de resolver problemas en el trabajo, por ejemplo: reubicación o bien para estudios socioeconómicos o problemas del hogar; f) Servicio de ambulancias para el traslado a cualquier centro asistencial de la institución, en caso de no poder hacerlo por sus propios medios; g) Para la recuperación de los afiliados y por razón de la distancia, la institución proporciona hospedaje, alimentación y el pago del pasaje; h) Orientación y educación sobre enfermedades y accidentes, a través de diferentes medios,

en función de prevención; i) Rehabilitación de los afiliados, que por cualquier circunstancia que limitado de movimiento o función de alguna parte del cuerpo; j) Tratamiento psicológico y social; l) Servicio de maternidad para las afiliadas o para la esposa o conviviente del afiliado si se encuentra inscrita en el programa;

m) Atención médica a hijos de los afiliados menores de cinco años en los departamentos de: Guatemala, Baja Verapaz, Chiquimula, Totonicapán, Zacapa, Jalapa, Quiché, Sacatepéquez, Sololá, Escuintla, Jutiapa, Chimaltenango, San Marcos, Quetzaltenango, Huehuetenango, Alta Verapaz, Suchitepéquez, Izabal y Retalhuleu; o) Aparatos ortopédicos y protésicos cuando el médico tratante lo indique; y p) Suspensión de labores por problemas de salud.

Las prestaciones en dinero, como su nombre lo indica, son todos los beneficios que la institución ofrece a los afiliados y que consisten en: a) Dos tercios del salario diario por incapacidad, ocasionada por una enfermedad o por un accidente; b) Las trabajadoras afiliadas en caso de maternidad, reciben atención médica especializada y el salario completo durante su descanso de 30 días antes y 54 días después del parto; c) Pensión por invalidez, vejez y sobrevivencia; d) Ayuda para inhumación, en casos especiales; y e) Ayuda económica para la conviviente o esposa en caso de ausencia, legalmente declarada.

2.1.4. Departamento de medicina preventiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Este departamento se encarga de la orientación y educación de los trabajadores, instruyéndoles acerca de los medios de prevención de enfermedades y accidentes en los centros de trabajo.

Se integra por la Sección de seguridad e Higiene y las Unidades de Gestión de Seguridad e Higiene que son las encargadas de realizar inspecciones periódicas en los distintos lugares de trabajo de los afiliados, con el objeto de verificar el debido cumplimiento de la legislación vigente acerca de higiene y seguridad en el trabajo; a través, de los inspectores de trabajo.

Los inspectores de trabajo organizan a patronos y trabajadores en comités de higiene y seguridad, o bien nombrando monitores o integrando brigadas solamente con trabajadores, cuyas funciones son , por ejemplo, prevenir incendios, prestar primeros auxilios, realizar rescates, etc.

Inician su labor de inspección, realizando un diagnóstico en el centro de trabajo, en el que elaboran un mapa de riesgo, ubicando la condición peligrosa y estableciendo un perfil de riesgo con el objeto de un saneamiento básico.

A lo anteriormente señalado le sigue la etapa de capacitación de los comités, monitores o brigadas, instruyéndolos sobre los instrumentos de detección de riegos y específicamente de los riesgos encontrados en el centro de trabajo en cuestión.

A los inspectores también les corresponde realizar recomendaciones, esto implica realizar sugerencias específicas acerca de los riesgos detectados y sus posibles soluciones; y por último mantener un seguimientos de los problemas detectados, ejerciendo una vigilancia y control en los centros de trabajo, ya sea directamente por los inspectores o por medio de las brigadas, comités o monitores, promoviendo así la autogestión, siempre bajo la asesoría del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La función primordial de un Ministerio de Estado es el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, y específicamente le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, siendo esto último de especial importancia dentro de la presente investigación.

Para el cumplimiento de sus obligaciones, debe formular una política laboral, salarial y de higiene y seguridad del país, en concordancia con el entorno social que prevalezca en el momento; asimismo, debe formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo, entre otras funciones no menos importantes.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus reglamentos.

Se encuentra integrado, entre otras, por las siguientes dependencias: a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de origen y abogado especializado en asuntos de trabajo, y cuya función primordial es del registro de todo lo relacionado con el trabajo y el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo; b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas para el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, cuya principal función es la de vigilar por el cumplimiento de las disposiciones legales; c) La Comisión Nacional del Salario, la cual es un órgano asesor de las Comisiones Paritarias del Salario y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en materia laboral.

2.2.1. Inspección General de Trabajo.

Por ser el departamento que más tiene relación con la presente investigación es conveniente que se profundice sobre su función, para lo cual empezaremos diciendo que la Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual por medio de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Otra de sus funciones es prestar asesoría técnica al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del mismo, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

En materia judicial debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en tres casos: cuando figuren trabajadores menores de edad, cuando la relación de trabajo termine sin el pago de indemnización y cuando se trate de acciones para proteger la maternidad, salvo en cuanto a estas últimas que se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo o trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Lo anteriormente mencionado, coincide con lo establecido por la Oficina Internacional de Trabajo, sobre lo que debe ser una oficina de inspección de trabajo, y que a continuación se apunta: “La misión de la inspección de trabajo se descompone en tres grandes funciones: función de cumplimiento de la legislación basada principalmente en el control, función de información y asesoramiento a los empleadores y trabajadores, y función de información a las autoridades”¹⁰

El control no constituye una meta en sí; más bien es un medio para que la inspección cumpla su primera función, hacer aplicar las disposiciones legales. El control se basa esencialmente en las visitas a los establecimientos sometidos a la inspección y tiene por objeto, mediante la observación y la discusión, verificar primeramente la situación y luego promover, por diferentes medios el eficaz cumplimiento de la legislación.

Para el cumplimiento de la función de información la Inspección debe cumplir con las siguientes actividades: a) Información y asesoramiento de los empleadores y trabajadores; b) Información y asesoramiento durante las visitas a las empresas; c) Información y asesoramiento en las oficinas de la Inspección; d) Actividades pedagógicas; e) difusión de información por diferentes medios; y f) Información a la autoridad competente.

Además de las funciones mencionadas, se puede encomendar a la Inspección otras funciones, como la de velar por la prevención de siniestros, tales como incendios en locales abiertos al público o por la protección del medio ambiente contra los daños causados por las empresas. Estas funciones no

¹⁰ Oficina Internacional de Trabajo, **La inspección de trabajo**, págs. 11 y 12.

deben obstaculizar en ningún momento sus ficciones principales, centradas en la protección de los trabajadores.

CAPÍTULO III

3. Legislación sobre higiene y seguridad en el trabajo vigente en Guatemala.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.

La principal fuente legal que existe sobre higiene y seguridad en el trabajo es la Constitución Política de la República de Guatemala emitida en 1985, se encuentra vigente a partir del 14 de enero de 1986, la cual regula lo relativo al Trabajo en la sección octava del capítulo II, relativo a los derechos sociales, sin embargo, es muy poco lo que se trata al respecto, como se verá a continuación.

En dicha sección se hace mención acerca de la salud ocupacional y seguridad industrial. Señala a las mujeres expresamente en un solo inciso (inciso K) del Artículo 102, con relación a: a) La no discriminación por razones de estado civil; b) La protección a la maternidad; c) la prohibición de exigir a la trabajadora que se encuentre embarazada que se ocupe de labores que requieran esfuerzos que pongan en peligro su gravidez; d) El descanso forzoso y retribuido con el cien por ciento de su salario a la madre trabajadora, durante los 30 días que precedan al parto y cuarenta y cinco días siguientes; y e) En época de lactancia la madre trabajadora gozará de dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada; la forma de gozar de estos dos períodos se desarrolla en el código de trabajo.

Estas licencias pre y post natal que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, fueron superadas en la reforma introducida al código de trabajo con el decreto 64-92 del Congreso de la República.

Es procedente aclarar que en el inciso t) de ese mismo Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, interpretada por la Corte de Constitucionalidad, se establece que: “El Estado participará en convenios y tratados que se refieran a asuntos de trabajo y que se concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala.”

Otro aspecto importante regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, es el carácter evolutivo del derecho de trabajo y el principio de irrenunciabilidad que lo caracteriza, estableciendo que: “Son nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato individual o colectivo de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución , tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas a trabajo.”

Con relación al derecho a la salud, aún cuando no se refiera a la salud ocupacional, la Constitución Política de la República en su Artículo 93, establece que el goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna. Así también el Artículo 95, regula que la salud de los habitantes es un bien jurídico y que todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento.

3.2. Código de Trabajo.

El Código de Trabajo fue emitido en 1947 según Decreto 330 del Congreso de la República, formando parte de la legislación social de la época, a la par de la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y con posterioridad fue reformado por el Decreto 1441 del Congreso de la República.

Las normas sobre higiene y seguridad contenidas en el Código de Trabajo vigente son solamente las establecidas en el título quinto y capítulo único y en general regula las medidas y precauciones que el empleador debe adoptar para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

Dentro de las medidas necesarias deben ir dirigidas a: a) Prevenir accidentes de trabajo; b) Prevenir enfermedades profesionales; c) Prevenir incendios; d) Proveer un ambiente sano de trabajo; e) Suministrar ropa y equipo de protección apropiados; f) Colocar y mantener a resguardo las máquinas y las instalaciones; g) Advertir a los trabajadores de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo; h) efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores; i) Cuidar que el número de las instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno y otro sexo; j) Que las estaciones destinadas a ofrecer y preparar los alimentos se mantengan en buenas condiciones; k) Cuando sea necesarios, habilitar locales para el cambio de ropa; y l) mantener un botiquín provisto de elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Todas las anteriores medidas que debe tomar el patrono se observarán sin perjuicio de las demás disposiciones legales y reglamentarias, que existan y puedan existir en el futuro.

El incumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo, al igual que en otros casos de incumplimiento de las normas de trabajo y previsión social se cataloga como una falta de trabajo y previsión social, la cual el Código de Trabajo en el Artículo 269 la define como: “Son faltas de trabajo y previsión social, las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este código o de las demás leyes de trabajo y previsión social, si están sancionadas con multa.”

Las multas se impondrán según lo establecido en la ley, para respetar el principio de legalidad y sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes puedan imponer penas distintas.

Asimismo, si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo; o si no obstante, haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurra en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados, el patrono está obligado al pago de una indemnización por perjuicios causados.

De la misma forma se procederá cuando los trabajadores o sus organizaciones le han indicado al patrono por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que se hayan adoptado las medidas que puedan corregirlas y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, todo lo anterior independientemente de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, tiene acción directa para promover y resolver acciones de trabajo y previsión social; estando obligados a denunciar, sin que por ello incurran en responsabilidad las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo y previsión social y los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas.

Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde en la mayor brevedad posible.

Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento de ejecución de sentencias y en caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión, en la forma que establece el Código Penal.

3.3. Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo entró en vigor el uno de enero de 1958, fecha en que aún no existía la actividad de la maquila en Guatemala.

Según lo explican el considerando de dicho reglamento, la creación del mismo obedece a que el interés nacional exigía que se adoptaran medidas tendientes a proteger la vida, la salud y la integridad de los trabajadores.

Debido a que el progreso económico del país tiene íntima relación con el cuidado que se otorgue a la salud y la vida de los trabajadores que forman parte activa del mismo y, que no es concebible la protección a la vida y la salud sin realizar una efectiva labor en contra de las causas que puedan dañarla.

Por último, y no por ello menor importante, es la obligación del Estado de procurar la mayor protección posible para los ciudadanos, que en el ejercicio de su trabajo están constantemente expuestos a sufrir accidentes o enfermedades y que, esto sólo se puede lograr estableciendo condiciones de seguridad e higiene para la práctica del trabajo.

Este reglamento es de observancia general en toda la república de Guatemala, de aplicación obligatoria para todos los patronos y trabajadores privados, del estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger la vida, salud e integridad corporal de los mismos y sus normas son de orden público.

Regula especialmente cuatro cosas, la primera que se refiere a las obligaciones patrono y trabajadores con respecto a la higiene y seguridad en el trabajo y como consecuencia establece normas sobre la forma en que se debe organizar la seguridad, la aplicación del reglamento y las diferentes instituciones que tendrán a cargo su control y vigilancia.

En segundo lugar establece las condiciones generales de los locales y ambientes de trabajo; tales como las condiciones de los edificios, pisos, puertas, paredes, escaleras, trampas, aberturas, zanjas, ventilación, temperatura, humedad, iluminación, limpieza, trabajos en lugares subterráneos, motores, transmisiones y máquinas calderas, electricidad, sustancias peligrosas, polvo, gases, vapores inflamables, andamios, aparatos de carga y elevadores.

En tercer lugar se regula lo relativo a la protección especial que están obligados los patronos a proporcionar a los trabajadores según la clase de trabajo, tales como máscaras antigases, galas, pantallas protectoras y cascos; asimismo, las condiciones en que se deben mantener los locales de trabajo cuando hay condiciones especiales trabajo como los servicios sanitarios, lavamanos, duchas, vestuarios, dormitorios, casas de habitación unifamiliares, comedores, botiquín, enfermería e higiene mental.

Por último se establecen una serie de sanciones para los infractores de las mencionadas normas; sin embargo, las sanciones que se deben aplicar son las reguladas en el Código de Trabajo, ya que en dichas disposiciones fueron modificadas por el Artículo 24 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

3.4. Convenios internaciones de trabajo relacionados con la salud ocupacional y la seguridad industrial ratificados por Guatemala.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, es una organización especializada en la elaboración de convenios internacionales de trabajo y encargada de velar por su cumplimiento así como de mejorar las condiciones laborales en las diferentes ramas de la producción, se organizó en 1919 a raíz de la finalización de la Primera Guerra Mundial, como parte de la Sociedad de las Naciones.

Finalizada esta última organización, la OIT subsiste y al ser creada la Organización de las Naciones Unidas, se inserta en la misma y se constituye en la entidad encargada de velar por los derechos humanos de los trabajadores.

No existen convenios exclusivos sobre salud ocupacional y la seguridad industrial referidos a las mujeres trabajadoras; sin embargo, existen algunos convenios referentes a ello, en donde se establecen normas que se aplican indistintamente a hombres y mujeres.

3.4.1. Convenio 13, cerusa (pintura).

Fue emitido en 1921, y fue ratificado por Guatemala el 5 de enero de 1990. En el Artículo 3 del mismo cuerpo legal se prohíbe emplear a mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos; ya que se ha detectado que el empleo de cerusa provoca saturnismo, enfermedades respiratorias y muerte.

3.4.2. Convenio 81, sobre la inspección de trabajo.

Fue emitido en 1947 y ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952, el cual obliga al sistema de inspección a velar por la seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores y otros aspectos.

3.4.3. Convenio 119, protección de la maquinaria.

Fue emitido en 1963, y ratificado por Guatemala el 14 de febrero de 1954. Este convenio tiene por objeto que la maquinaria se encuentre en buen estado de funcionamiento y que no represente un peligro para los trabajadores por su colocación en el local de trabajo o porque no se capacite para su uso adecuado.

3.4.4. Convenio 120, sobre higiene en el comercio y oficinas.

Fue emitido en 1964, y fue ratificado por Guatemala el 3 de octubre de 1975. Este convenio se refiere a las siguientes obligaciones de los empleadores con respecto a la maquinaria, la ventilación, el agua potable de las instalaciones de trabajo, las instalaciones sanitarias que se deben disponer en los centros de trabajo, asientos para ser utilizados por los trabajadores en las horas de descanso, vestidores para que los trabajadores se puedan cambiar y la reducción de vibraciones que puedan ser nocivas para los trabajadores.

Así también todo centro de trabajo en que se aplique este convenio, según su importancia y los riesgos previsibles, debe poseer lo siguiente: una enfermería o puesto de primeros auxilios y uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios.

3.4.5. Convenio 127, relativo al peso máximo de la carga a transportar por un trabajador.

Este convenio fue emitido en 1967, y ratificado por Guatemala el 11 de mayo de 1983, y regula lo referente al peso que debe transportar cada trabajador.

3.4.6. Convenio 148, relativo al medio ambiente.

Fue emitido en 1977, y ratificado por Guatemala en 1995. Se refiere a las obligaciones relativas a la contaminación del aire, del ruido y de las vibraciones.

Para los efectos de este convenio, la expresión contaminación del aire comprende el aire contaminado por sustancias que, cualquiera que sea su estado físico, sean nocivas para la salud o entrañen cualquier otro tipo de peligro.

El término ruido comprende cualquier sonido que pueda provocar una pérdida de la audición o perjudicar la salud; asimismo, el término vibraciones comprende toda vibración transmitida al organismo humano por estructuras sólidas que sea peligrosa para la salud.

3.4.7. Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo.

Este convenio fue emitido en 1985 y ratificado por Guatemala el 4 de julio de 1991 y se refiere a los servicios de salud que se deben prestar en los centros de trabajo a los trabajadores como por ejemplo: a) El examen médico al que el trabajador debe someterse antes de prestar sus servicios en una empresa; b) examen médico del trabajador que se reincorpora a sus actividades y que se haya ausentado por enfermedad; c) libre consulta del trabajador y servicio de emergencias.

Para la aplicación del Convenio Internacional de Trabajo número sesenta y uno se emitieron normas reglamentarias mediante al Acuerdo Gubernativo número 359-91 de fecha 4 de julio de 1991, con el objeto de cumplir con el mandato que en el mismo Convenio se establece. El Acuerdo declara obligatorio el establecimiento de los servicios de salud en todas las empresas y centros de trabajo; así como, una serie de obligaciones referentes a salud ocupacional.

3.4.8. Convenio 162, sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad.

Este convenio fue emitido en 1986 y ratificado por Guatemala el 7 de febrero de 1989 y el cual se refiere al material utilizado para la fabricación de materiales de construcción por ser de fibras duras y rígidas.

3.4.9. Convenio 167, referente a seguridad y salud en la construcción.

Este convenio fue emitido en 1988 y ratificado por Guatemala el 7 de octubre de 1991 y el cual se refiere a la seguridad y salud en las construcciones de cualquier tipo.

CAPÍTULO IV

4. Industria de la maquila.

4.1. Definición de maquila.

La maquila es una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena, por contrato con otras empresas que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo, como mínimo las materias primas principales y conservan la propiedad de los productos.

El término maquila, para denotar esa actividad, es relativamente reciente. Se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; del árabe manila que es una medida de capacidad, y que designa la proporción del grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. Antes de que se impusiera el término maquila se utilizaba el de industrias de draw-back, aludiendo al reintegro de los derechos arancelarios pagados por la importación de materiales, luego de la exportación de los bienes producidos.

En el sistema de producción por contrato, la maquila, por lo general, sólo ejecuta parte del proceso de producción, pero aun así, solamente tienen una participación parcial en los ciclos del capital regidos por la empresa contratante, porque éstos incluyen además producción, la concepción previa de los procesos, la adquisición de los materiales a transformar y la ulterior comercialización de las mercaderías producidas, actividades que retiene la empresa contratante.

La maquila puede ser nacional, si la empresa contratante y la maquiladora están establecidas en el mismo país y la producción maquilada se destina al mercado interno. O internacional, cuando las empresas tienen sus sedes en distintos países y la producción de maquila se orienta a mercados externos.

4.2. Surgimiento del sector maquilador.

Hace más de treinta años, el estado guatemalteco comenzó a emprender acciones para impulsar industrias de exportación que se orientaran a mercados distintos del centroamericano. Dichas iniciativas tuvieron escasa efectividad; había factores internos y externos por los cuales no se desarrollaba la maquila ni las industrias de exportación.

En 1966 se emitió la primera ley para promover industrias de exportación en Guatemala, paralelamente a las de sustitutos de importaciones; el Decreto 443 estableció los beneficios de suspensión de derechos arancelarios y exportaciones del impuesto del timbre sobre ventas a las empresas que se dedicaran a exportar hacia mercados distintos del centroamericano.

Así se instituyó el marco jurídico elemental para el funcionamiento de empresas maquiladoras; sin embargo, durante los 13 años que estuvo vigente dicha ley, solamente 18 empresas exportadoras de acogieron a sus beneficios.

La creación, en 1971, del Consejo Nacional de Promoción de Exportaciones GUATEXPO, institución pública que estuvo funcionando hasta 1983 dedicada principalmente a promover exportaciones industriales y artesanales, fue otro factor favorable para que la maquila se hubiera

desarrollado; con el apoyo de GUATEXPO se realizaron las primeras exportaciones de vestuario a Estados Unidos, a inicios de los años setentas.

Desde 1972 Guatemala recibió facilidades comerciales para exportar a Estados Unidos dentro del sistema generalizado de preferencias SGP que permite el acceso libre de impuestos de importación para productos fabricados en los países beneficiarios; aunque, no incluye textiles, siendo la confección de vestuario la especialidad de la maquila en Guatemala, el SGP abarcó cerca de tres mil productos.

Otra iniciativa gubernamental para promover industria de exportación fue la creación de la zona libre de industria y comercio de Santo Tomás de Castilla ZOLIC, inaugurada en 1978 con ese propósito y para atraer inversión extranjera; no obstante, las instalaciones de esta zona franca permanecieron subutilizadas desde entonces y, en Febrero de 1992, entre sus usuarios únicamente había acogida a los beneficios del Decreto 29-89, ley de incentivos a la exportación vigente.

Los beneficios fiscales a las industrias de exportación fueron ampliados en 1979 con la emisión del Decreto 30-79, que incluyó además de los incentivos que proveía el Decreto 443, la exoneración del impuesto sobre la renta por 10 años para las empresas que cumplieran los requisitos de producir exclusivamente para exportar a mercados distintos del centroamericano y estuvieran ubicadas fuera del área metropolitana; adicionalmente, esta ley prohibía la importación de materias primas que se produjeran en Guatemala.

Desde que comenzó su proceso de aprobación, dicha ley suscitó críticas de sectores políticos y empresariales, debido a que los empresarios del sector agrícola objetaban la iniciativa de ley previendo que la maquila podría desarrollarse rápidamente en el interior del país, creando una demanda de trabajo que obligara a elevar los salarios del campo. No ocurrió así, solamente

12 empresas se acogieron al Decreto 30-79 antes de que fuera sustituido por otra ley en 1982.

A comienzos de la década de los 80, la sociedad guatemalteca se estremeció desde sus bases, como el resto de América Latina, ya que una tendencia a la desinserción de los circuitos mundiales de comercio desestabilizó la economía; al mismo tiempo, arreció el conflicto armado interno que databa de dos décadas atrás.

4.3. Sistema de maquila de confección en Guatemala.

Las maquilas de vestuario realizan procesos productivos por contrato con empresas transnacionales de confección o con cadenas de almacenes en el exterior; los contratos por los cuales se producen en el país prendas de vestir de marcas reconocidas internacionalmente, se establecen directamente con aquellas empresas o por medio de contratistas profesionales.

Las cláusulas contractuales son variables, pero el proceso completo de maquilado es el siguiente:

- La empresa contratante envía piezas ya cortadas, o telas, otros insumos, modelos, instrucciones de proceso y especificaciones de calidad a la empresa maquiladora.
- La maquila realiza el proceso productivo, corta las telas, ensambla las prendas de vestir, realiza el acabado, como etiquetado, planchado y en ocasiones contrata con otras empresas nacionales lavados especiales y luego empaca los productos.
- La maquila remite los productos terminados al contratante.

No todas las maquiladoras ejecutan el proceso completo, en la mayoría de casos la producción se limita a la costura de las prendas, porque los contratantes envían las piezas de tela ya cortadas y no siempre requieren operaciones de acabado y empaque final.

4.4. Estructura y funcionamiento de sector maquila de confección.

Las características del proceso de producción en la maquila de vestuario permiten que en esta actividad participen pequeñas y grandes empresas, porque se puede comenzar a operar con pocas máquinas y trabajadores e ir creciendo paulatinamente.

Según la Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales: “en 1991, la maquiladora más pequeña que operaba en el país tenía 21 trabajadores y la más grande tenía 1500, y el promedio de ocupación en el subsector con 256 trabajadores por empresa, lo ubicaba en el estrato de las grandes empresas para el contexto nacional.”¹¹

En Guatemala, el subsector de maquila de prendas de vestir está estructurado por cuatro tipos de empresas, distinguidas por el origen del capital y por la función económica que cumplen. La categoría de empresas son: a) Maquiladoras de capital nacional; b) maquiladora de capital coreano; c) maquiladora de capital estadounidense; y d) Submaquiladora de capital nacional.

¹¹ Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales, **El significado de la maquila en Guatemala**, pág. 50.

Esta clasificación es importante porque el origen del capital determina formas distintas de relación con las empresas contratantes y modalidades diferentes de gestión empresarial que incluso incorporan elementos culturales específicos; asimismo, es importante porque define condiciones para movilidad del capital y con ello afecta la perdurabilidad que la maquila pueda tener en el país; mientras que la distinción basada en la función económica que cumplen las empresas, según sean maquiladoras o submaquiladoras, permiten esclarecer el modo en que se practica el consumo productivo de la fuerza de trabajo.

4.4.1 Maquiladoras guatemaltecas.

Las empresas guatemaltecas son, en promedio, las más pequeñas del subsector, ya que muchas de ellas obtienen sus contratos en el país, con representantes de empresas extranjeras o con contratistas profesionales, lo cual denota una menor capacidad de incursión en mercados externos.

Sus formas de gestión empresarial parecen ser las menos tecnificadas, pero son estas empresas las que podrían darle mayor perdurabilidad a la actividad de maquila en el país porque es más difícil que se trasladen a otro lugar.

4.4.2. Maquiladoras coreanas.

Estas empresas coreanas constituyen alrededor de la cuarta parte del total, en su mayoría pertenecen a pequeños o medianos empresarios coreanos, pero algunas son propiedad de grandes corporaciones; son las maquiladoras más grandes que operan en Guatemala y su promedio de empleo y número de máquinas casi triplica el de las maquiladoras nacionales.

Estas empresas se instalan con paquetes completos para maquila que incluyen: contratos negociados en el exterior, tecnología de procesos e incorporada en máquinas y cuadros de administración coreanos; considerando esos factores con ventajas productivas, es probable que concentren más de la mitad de la producción y exportación de maquila que se realiza en el país.

La importancia de las maquilas coreanas en el empleo y la producción, imprime al subsector características de enclave porque se utiliza al país como plataforma de exportación y sus vínculos con la economía nacional se restringen al empleo de trabajadores y la subcontratación de pequeños productores; esto hace que la maquila sea vulnerable, porque tales empresas se pueden reubicar en otros países ante el agotamiento de cuotas, presiones laborales o políticas gubernamentales que consideren desincentivadores.

4.4.3. Maquiladoras estadounidenses y otras nacionalidades.

Las empresas de capital estadounidense y las de otros capitales extranjeros constituyen alrededor de la décima parte del total de maquiladoras que operan en Guatemala, siendo algunas de ellas propiedad de inversionistas radicados en el país. Otras son subsidiarias de compañías estadounidenses, vinculadas con otras filiales de Centroamérica.

Esas empresas tienen también niveles de empleo superiores a los de las maquiladoras nacionales, pero sólo concentran la quinceava parte de la capacidad de producción de maquila del país.

Las subsidiarias obviamente tienen relaciones aseguradas con las compañías matrices, pero su producción también puede ser reubicada con facilidad.

En cuanto a las formas de gestión empresarial, las maquiladoras estadounidenses parecen tener mejores relaciones con los trabajadores que el resto de empresas del subsector, en términos de prestaciones laborales hacia los trabajadores.

4.4.4. Submaquiladoras nacionales.

En Guatemala han surgido redes de subcontratación, en las cuales pequeños talleres de confección producen para maquiladoras, especialmente nacionales y coreanas. Solamente para la exportación y sujetas a cuotas; así también, existe un límite legal para subcontratar producción, el cual es de la mitad del mismo.

El surgimiento de las cadenas de subcontratación se explica, en primer lugar, por los estrictos plazos para la entrega de la producción y las limitaciones en la capacidad productiva de algunas empresas; muchos submaquiladores operan como productores de emergencia para maquiladoras que tiene dificultades en cumplir sus contratos.

Sin embargo, parece existir un segundo motivo que explica la difusión de las redes de subcontrato, ya que por medio de ellas, las maquiladoras pueden aprovechar las potencialidades productivas de los pequeños talleres para reducir sus costos. La producción se transfiere a establecimientos informales, que pagan salarios más bajos y ofrecen menos prestaciones laborales, de manera que aún con el margen de ganancias que obtenga el submaquilador, la maquiladora puede lograr menores costos productivos

4.5. Situación de la mujer en la maquila.

Como consecuencia de la globalización millones de mujeres de los países en desarrollo han incursionado en el mundo del trabajo, trabajando en las cadenas globales de producción de las empresas multinacionales, produciendo mercaderías que impulsan el crecimiento de las exportaciones.

Las empresas maquiladoras contratan primordialmente a mujeres, constituyendo este sector el 69 y 79 por ciento de la fuerza laboral de las maquilas; contratadas por diferentes motivos.

En primer lugar, la mano de obra es menos calificada, por lo que tiene menos posibilidad de ubicarse en otros trabajos que requieran de mayor especialización y los empresarios maquiladores dan instrucciones a las nuevas empleadas para el manejo de la maquinaria a utilizar.

En segundo lugar, se ha demostrado médicamente que las mujeres tienen sus habilidades psicométricas más finas, más desarrolladas que los hombres, lo que les permite hacer piezas o ensambles con un nivel de detalle mucho más exacto que los hombres.

En tercer lugar, las maquilas en donde fundamentalmente se contratan mujeres son las del área de confección, tarea socialmente asignada a las mujeres, por lo que la experiencia y conocimiento se dan por hecho, por parte de lo empleadores.

Y en cuarto lugar, por la visión social de que las mujeres no están sujetas a derechos, hay una percepción de que las mujeres son menos conflictivas y por lo tanto no ejecutarán acciones para exigir el cumplimiento de sus derechos cuando han sido violados.

CAPÍTULO V

5. Resultados del trabajo de campo sobre las enfermedades que sufren las trabajadoras de maquila por el incumplimiento de las normas laborales en cuanto a higiene y seguridad.

5.1. Información general sobre las encuestadas.

Las encuestas fueron realizadas en maquilas de origen coreano en su mayoría, otras estadounidenses, por ser las que se encuentran ubicadas en los municipios de Villa Nueva, Amatitlán y Mixco del departamento de Guatemala, el cual fue el lugar elegido para la realización del presente estudio y de un total de 1000 personas encuestadas.

Acerca de la edad de las trabajadoras, 868 de las encuestadas se encuentra entre 16 y 31 años de edad, y 132 de 32 años en adelante, lo que indica que las mujeres que acceden a estos trabajos son las que están en la considerada edad productiva, por ser la edad en donde las mujeres tienen la responsabilidad de contribuir a los gastos del núcleo familiar.

Acerca del estado civil de las trabajadoras, 489 de las mujeres encuestadas son solteras, 453 son mujeres con pareja, ya sea casadas o unidas de hecho y 58 son divorciadas, separadas de hecho y viudas o no han tenido hijos o hijas lo que indica que es un sector llamativo para los resultados que el empleador espera, dado que las mujeres con hijos tienen la responsabilidad de velar por la salud y educación de los niños, haciendo visitas al médico o

asistiendo a citaciones de los centros escolares, implicando esto pérdida económica para el patrono.

Otro aspecto analizado fue el alfabetismo, encontrándose que 979 trabajadoras de maquila saben leer y escribir, por lo tanto el nivel de analfabetismo es muy bajo, con solamente 21 personas.

En cuanto al grado de escolaridad, de las 979 personas alfabetos encontradas, 696 tiene estudios primarios, 254 tiene estudios de nivel básico y 29 tienen una carrera de nivel medio.

5.2. Condiciones laborales de las encuestadas.

Los resultados de la encuesta demuestran que las maquilas encuestadas tienen un número mayor de trabajadoras al de trabajadores, con 604 mujeres y 396 de hombres.

En el área de ocupación en donde se ubican las trabajadoras, 587 de las trabajadoras encuestadas trabaja en el área de confección y 212 se ubica en el área de empaque, tareas que están relacionadas con las actividades manuales, 20 en planchado, 19 en limpieza y un 162 se ubica en otras áreas no especificadas.

Con respecto a la estabilidad laboral, 567 de las encuestadas respondieron que tienen más de un año de trabajar en la empresa, indicando esto una estabilidad económica para las mismas.

De acuerdo a la legislación vigente, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de 44 horas a la semana, sin embargo, la respuesta obtenida fue que 503

de las encuestadas de las maquilas trabaja 11 horas al día o más, 210 trabaja 10 horas al día y 287 trabaja menos de 10 horas diarias; el promedio de horas que trabajan las mujeres encuestadas es de 10 horas y media al día.

Sobre el disfrute de descanso durante la jornada laboral diaria 866 encuestadas respondieron que tiene un descanso al día, el cual se refiere a la hora de almuerzo, 127 dos descansos al día y siete personas tres descansos al día.

La ley establece un salario mínimo el cual es para las labores no agrícolas de Q 1190.10, más una bonificación incentivo de Q. 250.00, a este respecto, 178 respondieron que su salario se encuentra entre el rango de Q. 500.00 a Q. 1000.00, 461 entre Q. 1001.00 a Q. 1500.00, 354 entre Q. 1501.00 a Q. 2000.00, tres entres Q. 2001.00 al Q. 2500.00 y una entre Q. 2501.00 a Q. 3000.00; lo anterior demuestra que la norma laboral de salario mínimo no se cumple en su totalidad.

Acerca de las relaciones de trabajo patrono-trabajador y trabajador-trabajador, se solicitó la opinión de las empleadas sobre la situación que viven en las empresas en donde laboran y el resaltado fue que 460 informaron que reciben malos tratos de sus jefes, 371 informaron que han recibido amenazas de despido, 51 han sido víctimas de acoso sexual de jefes, 54 han sido víctimas de acoso sexual de compañeros o compañeras y 61 han sido sancionadas con descuentos, suspensiones o bien han sido presionadas para alcanzar metas.

5.3. Seguridad e higiene laboral.

Con respecto a la orientación recibida por patrono hacia las trabajadoras para la realización del trabajo, informaron 794 que si les fue dadas las instrucciones necesarias y 206 no fueron orientadas a ese respecto.

El equipo que se debe proporcionar a los trabajadores es de vital importancia, ya que de ello depende la productividad y más importante aún la salud del trabajador e incluso del mismo patrono. Con respecto a este tema 141 trabajadoras informaron que para la realización del trabajo se les proporcionó mas carillas, 309 trabajadoras respondieron que se le entregó gabachas, 27 les fue entregado protectores auditivos, seis cuentan con delantales, 22 utilizan gorro, 26 se les entregó otro equipo y 469 respondió que no cuentan con equipo para realizar su trabajo.

Acercas de la información sobre la existencia de reglamento o normas de higiene en las empresas en donde laboran las trabajadoras encuestadas, 727 respondieron que si cuentan con un reglamento o normas de higiene, 218 respondieron que no cuentan con reglamento y 55 no saben.

Por otra parte el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad establece que debe existir en todo lugar de trabajo organizaciones de seguridad, para determinar si esta norma legal se cumple, se encuestó a las trabajadoras, informando que 567 personas poseen comités de seguridad en la empresa, 201 no tienen comité de seguridad en la empresa y 232 no saben.

De las personas que respondieron que tiene comité de seguridad en la empresa, informaron que algunos de los servicios que prestan son los de primeros auxilios, manejo de extinguidores, control de energía eléctrica y otros.

El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad también establece en el Artículo 20 de los locales cerrados destinados al trabajo y en las dependencias anexas, el aire debe renovarse de acuerdo con el número de trabajadores, la naturaleza de la industria o trabajo y con las causas general o particulares que contribuyan a hacer incómodo el ambiente y que dicha renovación puede hacerse mediante renovación natural o artificial.

A este respecto 56 trabajadoras respondieron que cuentan con aire acondicionado, 409 poseen en la empresa ventiladores, 279 no cuentan con ningún servicio de ventilación y 256 no sabe.

El reglamento ya mencionado, también establece que la temperatura y el grado de humedad del ambiente en los locales cerrados de trabajo, deben ser mantenidos, siempre que lo permita la índole de la industria, entre límites tales que no resulten desagradables o perjudiciales para la salud; por lo que, al encuestar a las trabajadoras 395 respondieron que el ambiente en el trabajo es caluroso, 33 respondieron que el ambiente es frío, 515 manifestaron que la temperatura es normal y 57 no sabe o no respondió.

El mismo reglamento también regula que todos los locales de trabajo y dependencias anexas deben mantenerse siempre en buen estado de aseo, para lo cual se realizarán las limpiezas necesarias. Al preguntar la opinión de las trabajadoras sobre la limpieza en el lugar de trabajo 384 respondieron que la limpieza es buena, 448 opinan que es regular, 94 informaron que es mala y 74 no saben.

5.4. Situación de salud de las trabajadoras.

Para analizar el tema de la salud de las trabajadoras de maquila es necesario establecer qué postura mantienen las encuestadas durante el

trabajo, haciendo énfasis en que la ley no regula nada al respecto; por lo cual, se determinó que de las 1000 trabajadoras encuestadas 562 trabajan sentadas, 421 paradas y 17 alternan la actividad sentadas y paradas; y de las 562 trabajadores que trabajan sentadas 88 lo hacen en sillas con respaldo, 450 en bancos sin respaldo y 41 en otra clase de asiento.

Con respecto a las enfermedades padecidas por las trabajadoras en los últimos años, se les dio a las mismas, la oportunidad de responder más de una vez, por lo tanto el resultado final no coincide en el número de empleadas, ya que algunas de ellas han padecido o padecen más de una enfermedad.

Dentro de las enfermedades más comúnmente padecidas se encuentran la rinitis con 29 trabajadoras, sinusitis con 11 trabajadoras, enfermedades de los pulmones con 128 trabajadoras, alergias con 93 trabajadoras, dermatitis con 46 trabajadoras, sarcoptiosis con 19 trabajadoras, gastritis con 192 trabajadoras, colon irritable con 28 trabajadoras, hemorroides con 9 trabajadoras, várices con 29 trabajadoras, dismenorrea con 94 trabajadoras, enfermedades relacionadas con la vista 55 trabajadoras, infección en los oídos 18 trabajadoras, disminución auditiva 29 trabajadoras, dolor de cabeza 308 trabajadoras, migraña 107 trabajadoras, dolor de espalda 337 trabajadoras, dolor de manos 133 trabajadoras, dolor de piernas 297 trabajadoras, dolor de hombros 123 trabajadoras, alteración nerviosa 163 trabajadora, abortos 1 trabajadora, fiebre reumática 1 trabajadora, cortaduras 1 trabajadora y ninguna enfermedad padecida 291 trabajadoras.

Como se puede observar los malestares más comunes que padecen las trabajadoras encuestadas están relacionados con la posición en la que realizan el trabajo 337 encuestadas dicen sufrir de dolor de espalda, 308 de dolor de cabeza, 297 de dolor de piernas, 192 de gastritis, 163 de alteraciones nerviosas y 128 de enfermedades pulmonares.

Según las encuestadas 439 de ellas opinan que las enfermedades padecidas tienen relación con el trabajo que desempeñan, 325 opinan que no tiene relación, 4 no saben, y 232 no aplican para responder.

Algunas de las razones por las que las trabajadoras opinan que las enfermedades padecidas son producto del trabajo son la tensión y presión laboral a la cual están sometidas, el hecho de estar sentadas todo el día, los hongos en la tela que se utiliza como materia prima, los bancos sin respaldo en los cuales realizan su labor, la mota de la tela, el hecho de que algunas de ellas realizan su trabajo de pie todo el día, el excesivo ruido y la falta de equipo para protección auditiva, problemas de horario y mala alimentación, problemas de iluminación, el ambiente caluroso y frío.

Los lugares en donde las trabajadoras encuestadas reciben asistencia médica en caso de enfermedad son en su mayoría el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con 853 trabajadoras, de lo cual se deduce que los patronos, en su mayoría cumplen con la obligación de afiliar a sus trabajadores a dicha institución; clínica interna de la empresa con 261 trabajadoras; centro de salud con 33 trabajadoras; Hospital General 20 trabajadoras; 16 trabajadoras se automedican y 16 reciben asistencia.

Por otro lado 842 trabajadoras de las 1000 encuestadas recibieron información sobre como evitar accidentes en el trabajo; siendo los accidentes más comunes los pinchazos con 73 trabajadoras afectadas, cortaduras ocasionadas por cuchillas 41 afectadas, resbalones o caídas 27 afectadas, toques eléctricos 5 afectadas y otra clase de accidentes 12 afectadas.

CONCLUSIONES

1. La finalidad del Derecho de Trabajo es ser tutelar del trabajador, esto implica que busca compensar al trabajador la desigualdad económica en la que se encuentra con respecto al patrono.
2. En Guatemala existen leyes específicas que regulan lo relativo a higiene y seguridad en el trabajo, así como instituciones a las cuales les corresponde velar porque los patronos y en especial los patronos de empresas de maquila las cumplan, tales como el Ministerio de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
3. Existe la obligación legal de que en las empresas y en este caso particular, las empresas de maquila, cuenten con comités, dentro de la propia empresa, que se encargue de velar porque las normas sobre higiene y seguridad se cumplan y se divulguen entre los trabajadores.
4. La legislación laboral no está siendo cumplida por los patronos y específicamente por los patronos de las empresas de maquila, esto tiene como consecuencia que las trabajadoras de estas empresas tengan padecimientos físicos relacionados a la falta de cumplimiento de estas normas, como los dolores de espalda, de piernas, disminución auditiva, visual, enfermedades estomacales, entre otras.
5. A la fecha el Código de Trabajo y el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad no han sido modificados, pese a los cambios que se han operado en los diversos ambientes y actividades de trabajo tradicional; por lo tanto, no se han emitido leyes específicas que regulen lo relativo a higiene y seguridad de las trabajadoras y en especial de maquila.

6. Por último, el problema de la salud de las trabajadoras de maquila, aún con la falta de regulación sobre la misma, no sería tan grave si la legislación que existe actualmente fuera cumplida en su totalidad y las instituciones encargadas de su cumplimiento fueran capaces de mantener un control continuo sobre todas las empresas y en especial las de maquila.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que las normas laborales se cumplan, para beneficio no solamente de las propias trabajadoras, sino también de la población en general, esto se lograría si el Ministerio de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social realizaran un programa de captación y capacitación de personal, que ejerciera la vigilancia y control sobre las empresas y en especial todas las empresas de maquila.
2. Para que las personas trabajadoras y especial las mujeres de maquila, es indispensable darles a conocer sus derechos, ya que en muchos casos el problema es la ignorancia acerca de lo mismo, impidiendo que se pueda exigir el cumplimiento de la ley.
3. La información que se da a los trabajadores para instruirles sobre sus derechos, de darse en su propio idioma y en el caso de las personas analfabetas, con métodos audiovisuales dentro de la propia empresa y como parte de las obligaciones de los comités que deben existir en cada una.
4. Los centros asistenciales a los que acuden los trabajadores y en especial las trabajadoras de maquila, deben tener la obligación de realizar un cuestionario a las mismas, para poder determinar la causa de la enfermedad, para poder prevenirla y al mismo tiempo alertar a los inspectores de trabajo, de higiene y seguridad de cualquier anomalía que pueda afectar la salud de las personas dentro de la empresa en la que se labore.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t; 3ª. ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2t; 3ª. ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

CALDERÓN MORALES, Hugo H. **Derecho Administrativo I**. 3a. ed.; Guatemala: Ed. Llerena, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2 ed.; México: Ed. Porrúa, 1943.

El IGSS para estudiantes. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Guatemala: (s.e.), 2005.

El significado de la maquila en Guatemala. Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1994.

La inspección del trabajo. Oficina Internacional de trabajo. Ginebra: (s.e.), 1986.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 10 ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. McGraw-Hill Interamericana. (s.f.).

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441. 1947.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República, Decreto 114-97, 1997.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de República, Decreto 2-89, 1989.

Reglamento General sobre Higiene y Seguridad. Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1958.

Convenio 13 cerusa (pintura). Oficina Internacional de Trabajo, 1921.

Convenio 81 sobre la inspección de trabajo. Oficina Internacional Trabajo, 1947.

Convenio 119 protección de la maquinaria. Oficina Internacional de Trabajo, 1963.

Convenio 120, sobre higiene y seguridad en el comercio. Oficina Internacional de Trabajo, 1964.

Convenio 127, relativo al peso máximo de la carga a transportar por un trabajador. Oficina Internacional de Trabajo, 1967.

Convenio 148, relativo al medio ambiente. Oficina Internacional de Trabajo, 1977.

Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo. Oficina Internacional de Trabajo, 1985.

Convenio 162. sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Oficina Internacional de Trabajo, 1986.

Convenio 167, referente a seguridad y salud en la construcción. Oficina Internacional de Trabajo, 1991.