



GUATECAÑA
Impulsando el desarrollo sostenible

POLITICA LABORAL





GUATECAÑA

Impulsando el desarrollo sostenible

COORDINACIÓN DE LA EDICIÓN

Guatecaña

CONTENIDO TÉCNICO

Gerencia de Gobernanza/ Cumplimiento técnico laboral/SSO

DIAGRAMACIÓN, ESTILO GRÁFICO E ILUSTRACIÓN

VCH Studio

Info@vchstudio.com

© 2024 Guatecaña

Impreso en Guatemala

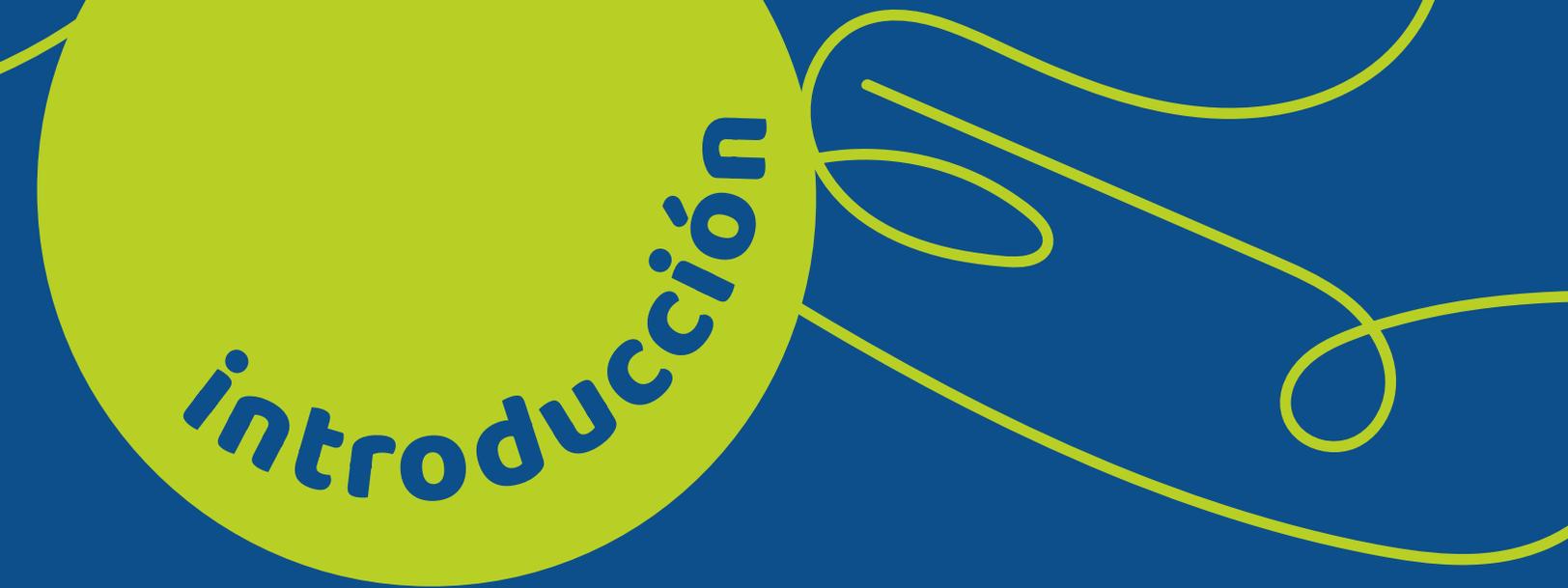
Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sea por medios mecánicos o electrónicos, sin la debida autorización del editor.



GUATECAÑA

Impulsando el desarrollo sostenible





Introducción

En el sector de la caña de azúcar de Guatemala, reconocemos que nuestros colaboradores son el corazón, el alma y el motor que impulsa nuestra industria. Su dedicación y esfuerzo no solo impulsan la producción de azúcar, sino que también contribuyen significativamente al bienestar económico y social de nuestras comunidades. Por lo tanto, es de vital importancia que mantengamos un entorno de trabajo que sea seguro, equitativo y respetuoso.

Para asegurar que nuestras prácticas laborales y de salud y seguridad ocupacional estén a la altura de estos estándares, estamos actualizando nuestra política laboral en varias áreas clave. Esta revisión integral nos permitirá adaptar nuestras estrategias a los desafíos contemporáneos y asegurar el cumplimiento de las mejores prácticas y normativas nacionales e internacionales.

Esta política está dirigida a las áreas de Sostenibilidad, Recursos Humanos, Salud y Seguridad Ocupacional, Servicios Médicos, Agrícola, Cosecha y Cadena de Suministros. La participación activa e involucramiento en la implementación es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso, alineado con nuestros compromisos hacia el desarrollo sostenible y el bienestar de nuestros colaboradores.

Índice

Capítulo 1 - Respeto y Protección Derechos laborales

14 aspectos de la Inspección General de Trabajo	10
Trabajo a tiempo parcial	49
Proceso de reclutamiento y selección	61
Círculos de diálogo	67

Capítulo 2 - Protección de la Infancia

Guía Cero Tolerancia al Trabajo Infantil	77
--	----

Capítulo 3 - Promoción de la Igualdad de Oportunidades

Guía de igualdad de oportunidades	90
Guía para incorporación laboral de mujeres	100

Capítulo 4 - Ambientes Laborales Seguros y Saludables

Sistema de vigilancia epidemiológica de enfermedades relacionadas con calor	112
Normas en campo	137
Norma de agua segura para consumo humano	148
Matrices de trabajo seguro	169
Permisos de trabajo de alto riesgo	184
Módulos habitacionales	194
Guía de prevención de consumo de alcohol y drogas	209
Prevención VIH	216

Capítulo 5 - Indicadores Laborales

Indicadores laborales	230
-----------------------------	-----

Glosario	232
-----------------------	------------

Índice *interactivo*

Respeto y Protección
Derechos Laborales

CAPÍTULO
1

[Leer aquí](#)

Protección de la Infancia
Cero tolerancia al trabajo infantil

CAPÍTULO
2

[Leer aquí](#)

Promoción de la Igualdad
de Oportunidades

CAPÍTULO
3

[Leer aquí](#)

Ambientes Laborales
Seguros y Saludables

CAPÍTULO
4

[Leer aquí](#)

Indicadores Laborales

CAPÍTULO
5

[Leer aquí](#)

Somos Gente de Caña

Con respeto,
somos mejores



1. **Somos amables siempre:** Nos tratamos con amabilidad y respeto.
2. **Escuchamos de verdad:** Nos tomamos el tiempo para escuchar a los demás.
3. **Decimos gracias:** Apreciamos el esfuerzo de los demás y no dudamos en decir "gracias".
4. **Hablamos fácil y claro:** Nos comunicamos de manera sencilla y directa, para que todos entiendan lo que queremos decir.
5. **Tenemos empatía:** Entendemos que todos enfrentamos situaciones difíciles, y nos apoyamos mutuamente en esos momentos.
6. **Ayudamos a mejorar:** Cuando algo se puede hacer mejor, lo decimos de forma positiva.
7. **Damos oportunidades:** Nos aseguramos de que todos tengan la oportunidad de aprender y avanzar, compartiendo conocimientos y experiencias.
8. **Tratamos a todos por igual:** Tratamos a todos con el mismo respeto, sin favoritismos.
9. **Colaboramos juntos:** Sabemos que el trabajo es de todos, y nos apoyamos para cumplir nuestros objetivos
10. **Somos humanos ante todo:** Recordamos que somos personas y nos cuidamos entre todos.

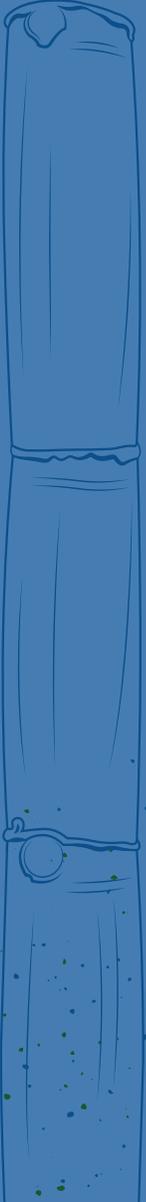
CAPÍTULO 1

Respeto y Protección

**Derechos
Laborales**

Introducción

Índice interactivo



La agroindustria de la caña de azúcar es una de las principales fuentes de trabajo para la economía del país, por lo que es necesario que **las personas involucradas en esta industria cumplan con las leyes laborales**. De esta manera se garantiza a los colaboradores el goce de sus derechos y que los patronos estén al día en sus obligaciones.

14 aspectos de la Inspección General de Trabajo



01

Salario

¿Qué es?

Cantidad de dinero que el patrono paga al colaborador como remuneración de su labor ordinaria y extraordinaria. El salario constituye la suma base a la que se le aplican descuentos como el IGSS.

Clasificación

Ordinario

Es ordinario cuando se devenga al prestar servicios **dentro** del límite de la jornada ordinaria.

Extraordinario

Es extraordinario cuando se devenga al prestar servicios **fuera** de la jornada ordinaria.

Cálculo de la remuneración

- a** ▶ Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora).
- b** ▶ Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio, alzado o destajo)
- c** ▶ Participación de ventas, utilidades y cobros que haga el patrono.

¿Cómo calculo el salario?

$$\left[\begin{array}{c} \text{Días laborados} \\ \text{en el mes} \end{array} \right] \times \begin{array}{c} \text{Salario} \\ \text{Ordinario} \end{array} \div \begin{array}{c} \text{Día del} \\ \text{mes} \end{array} = \text{SALARIO}$$

Condiciones de Pago

- a** ▶ El salario puede pagarse por hora, día, semana, quincena y/o mes.
- b** ▶ Se pueden hacer liquidaciones parciales que se podrán hacer mensualmente.
- c** ▶ El pago del salario debe hacerse en quetzales..
- d** ▶ No debe pagarse a los colaboradores con vales, fichas u/y otro medio que nos sea moneda.

SALARIO MÍNIMO

¿Qué es?

El acuerdo gubernativo que regula el salario mínimo en Guatemala, cuya numeración cambia anualmente, indica únicamente:

- El monto del salario mínimo diario.
- El monto del salario mínimo por hora ordinaria diurna.

Por lo tanto, es necesario realizar una operación matemática para poder obtener el monto del salario mínimo mensual.



Clasificación

Acuerdo Gubernativo número 285-2021, de fecha 21 de diciembre de 2021

CE1

Circunscripción económica 1
Departamento de Guatemala.

- a** ▶ Actividad agrícola
- b** ▶ No Agrícola
- c** ▶ Exportadora y de maquila

CE2

Circunscripción económica 2
Todos los departamentos excepto Guatemala.

- a** ▶ Actividad agrícola
- b** ▶ No Agrícola
- c** ▶ Exportadora y de maquila

Fórmula del salario mensual

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salario diario} \\ \text{(indicado por el} \\ \text{acuerdo gubernativo} \\ \text{que fija el SM)} \end{array} \right] \times \begin{array}{l} \text{Días del año} \\ \text{(365 O 366)} \end{array} \div 12 \text{ MESES} = \text{SALARIO MENSUAL}$$

EJEMPLO: Para el año 2024 CE actividad agrícola, el resultado de dicha fórmula para es el siguiente:

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salario diario} \\ \text{(indicado por el} \\ \text{acuerdo gubernativo} \\ \text{que fija el SM)} \end{array} \right] \times 366 \div 12 \text{ MESES} = \text{SALARIO MENSUAL}$$



Fórmula del salario mínimo por hora (según jornada ordinaria)

El Acuerdo Gubernativo que fija el salario mínimo todos los años únicamente indica el monto del salario diario y del salario por hora para la jornada ordinaria, pero no lo indica para las jornadas nocturna ni mixta. Por lo tanto, es necesario realizar un cálculo matemático para obtener esos valores.

Valor de la hora ordinaria nocturna

$$\text{Salario diario} \div 6 \text{ horas nocturnas} = \text{Hora ordinaria nocturna}$$

Valor de la hora ordinaria mixta

$$\text{Salario diario} \div 7 \text{ horas nocturnas} = \text{Hora ordinaria mixta}$$

Fórmulas salario extraordinario

Para calcular el monto del salario extraordinario en cualquiera de las tres jornadas (diurna, nocturna o mixta), primero se debe tener en cuenta el valor de la hora en cada jornada y luego se debe realizar un cálculo matemático para obtener el valor del 50% más que indica la ley.



Valor de la hora ordinaria diurna

$$\left[\text{Hora ordinaria diurna} \times 0.5 \right] + \text{Hora ordinaria diurna} = \text{Hora extra diurna}$$

Valor de la hora ordinaria nocturna

$$\left[\text{Hora ordinaria nocturna} \times 0.5 \right] + \text{Hora ordinaria nocturna} = \text{Hora extra nocturna}$$

Valor de la hora ordinaria mixta

$$\left[\text{Hora ordinaria mixta} \times 0.5 \right] + \text{Hora ordinaria mixta} = \text{Hora extra mixta}$$

Finalmente, el último paso es multiplicar el valor de la hora extraordinaria obtenido por el número de horas que haya laborado el colaborador dentro de la jornada que corresponda.

PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO

Si se cuenta con una orden judicial para embargar el salario de alguno de los colaboradores de su empresa puede hacerlo solo en base a estas condiciones:

- a** ▶ Se puede embargar hasta un 50% del salario sólo en casos de obligaciones de pagar alimentos
- b** ▶ Se puede embargar hasta un 35% del salario en casos de obligaciones civiles.
- c** ▶ El embargo para cubrir obligaciones de alimentos tiene prioridad sobre los demás.
- d** ▶ No puede embargarse el salario mínimo.

02

Planillas y libros de salarios

La legislación laboral en Guatemala establece obligaciones específicas para los empleadores en cuanto al registro y control de los salarios de sus colaboradores. El cumplimiento de esta disposición legal es esencial para garantizar la transparencia y la equidad de las normas laborales.

Planilla de salarios

3 a 9
Colaboradores



Si el patrono tiene de 3 a 9 colaboradores debe tener una planilla de salarios de acuerdo a los modelos del IGSS.

Libro de salarios

10 ≥
Colaboradores



Si el patrono tiene 10 a más colaboradores debe detener un libro de salarios, autorizado y sellado por MINTRAB.

El Acuerdo Ministerial 124-2019

Refiere que los libros serán autorizados mediante la comunicación electrónica preestablecida, por el Departamento Nacional de Salarios de la Dirección General de Trabajo. La autorización se realizará a través de un sello electrónico, el cual debe ser incorporado en el libro respectivo, tendrán el mismo valor jurídico que los consignados en papel en forma física.

Deben separarse los montos de los salarios ordinarios de los extraordinarios.

Ejemplo

HOMBRE ó RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA ó ENTIDAD
Número de Identificación Tributaria (NIT)
Libro de salarios para trabajadores permanentes
Autorizado por el ministerio de trabajo y prevision social según artículo 102 del código de trabajo

Logotipo
Código

Teléfono: _____

Número de edad	Período de trabajo	Salario en Quetzales	Días trabajados	HORAS TRABAJADAS	SALARIO DEVENGADO	SALARIO TOTAL	DEDUCCIONES LEGALES	Deuda 78/79	Bonificación anual	Deuda 78/79	Liquidación	Firma	Observaciones
				Ordinarias Extraordinarias	Ordinarias Extraordinarias, Aguas y devengados extras, bonificaciones	(IGD)	Otras deducciones Total deducciones	Aguinaldo	Decreto 62/01	Bonificación/centros	a Recibo		

NOTA: Puede agregar las columnas que necesita como Descuentos I.S.R., Devoluciones I.S.R., Anticipos de salarios, etc, pero no omitir alguna de las que contiene éste formato.



[Descargar aquí](#)

03

Bonificación incentivo

**Decreto 42-Decreto 78-89
y sus reformas (Decretos 7-2000 y 37-2001)**

¿Qué es?

Prestación laboral que fue creada para premiar la eficiencia y productividad del colaborador.

Su monto debe pactarse entre patrono y colaborador, pero nunca puede ser menor a Q.250.00

Características

- No paga IGSS, IRTRA ni INTECAP
- No incrementa el valor del salario para el cálculo de la indemnización, el aguinaldo, ni la bonificación anual.
- No constituye ni sustituye al salario mínimo
- Se paga junto con el salario mensual devengado.

Fórmula de cálculo

$$\left[\begin{array}{l} \text{Días} \\ \text{laborados} \\ \text{del mes} \end{array} \right] \times \text{Q.250.00} \div \begin{array}{l} \text{días del} \\ \text{mes} \end{array} = \text{Bonificación} \\ \text{Incentivo}$$

Constancia de pago de Bonificación Incentivo

Constancias de haber cancelado la bonificación incentivo para los colaboradores del último período obligatorio

Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

Constancia de pago de bonificación

Nosotros por una parte _____ de _____ años, _____

nombre completo del representante del patrono como aparece el DPI edad estado Civil

_____ con domicilio en el departamento de _____

estado Civil nacionalidad Profesión u oficio Indicar departamento

_____ me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Unico de(CUI) número _____ extendido por el Registro Nacional de las

Indicar departamento escribir en letras los números

Las Personas de la República de Guatemala, comparezco en mi calidad de representante patronal de la entidad _____ SOCIEDAD ANÓNIMA, y por la otra _____

nombre del patrono Nombre completo del trabajador del patrono como aparece el DPI

de _____ años _____ con domicilio en el

estado Civil nacionalidad profesión u oficio

departamento de _____ me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Unico de Identificación (CUI) número _____ extendido por

Indicar departamento Escribir en letras los números

el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala. Por el presente acto hacemos constar lo siguiente: **PRIMERO:** Que de conformidad con la ley la parte empleadora debe pagar al trabajador la prestación de Bonificación Incentivo, contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (reformado por los Decretos / -2000 y 3 /-2001 ambos del Congreso de la Republica de Guatemala). **SEGUNDO:** De acuerdo con la Ley, dicha Bonificación Incentivo deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores \ de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia que se pretendan implementar. **TERCERO:** Que por este acto y con base en lo estipulado en las normas citadas, normativa legal que tiene por objeto estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores. ambas partes convenimos que el monto por concepto de Bonificación Incentivo será una suma mínima de doscientos cincuenta quetzales (Q250.00) mensuales, la cual se pagada conjuntamente con el salario. **CUARTO:** La Bonificación Incentivo pactada no incrementa el valor del salario y no está sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), ni el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA), ni del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de conformidad con la ley. **QUINTO:** Ambas partes aceptamos el contenido del presente documento. Leemos íntegramente lo escrito, lo aceptamos, ratificamos y firmamos en la ciudad de _____ del año dos mil _____

ciudad año mes

(F) _____

(nombre completo del representante del patrono como aparece en el DPI)

(número de DPI del trabajador)

(F) _____

(nombre completo del trabajador como aparece en el DPI)

(número de DPI del trabajador)

04

Cancela el día de descanso semanal

DESCANSO SEMANAL O SÉPTIMO DÍA

El colaborador tiene derecho a 1 día de descanso remunerado después de una semana de trabajo.

Quienes laboran por unidad de obra o por comisión se les adicionará una sexta parte (1/6) de los salarios totales devengados en la semana.

Autorización para laborar días de asueto y días de descanso semanal

Se debe hacer una petición por escrito a la IGT solicitando que la misma autorice que el patrono pueda ocupar los servicios de los colaboradores durante los días de asueto y días de descanso semanal del año en curso.

La IGT emitirá una resolución en donde autorice al patrono que sus colaboradores puedan laborar esos días



Pago en días de asueto o descanso semanal

Es muy importante tener en cuenta que, en caso los colaboradores laboren en un día de asueto o de descanso semanal, el patrono debe pagarles el tiempo laborado como extraordinario, es decir, un 50% más del salario ordinario.

El descanso semanal puede ser cualquier día no necesariamente domingo

Modelo de documento para laborar en asuetos y feriados

Este es uno de los documentos que puede solicitar un inspector al momento de una visita, por lo que es importante hacer la solicitud y tener la respuesta correspondiente para respaldar el permiso especial a trabajar en descansos y asuetos.

Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

Constancia para laborar en asuetos y feriados

señor inspector general de trabajo

de años estado civil nacionalidad
nombre completo del representante del patrono como aparece el DPIa
con domicilio en el departamento de y vecino del municipio de
profesión u oficio indicar departamento
de la manera más atenta comparezco y, **EXPONGO:**
indicar municipio

- Actúo en mi calidad de y Representante Legal de
cargo en la S.A. nombre de la S.A.
SOCIEDAD ANÓNIMA, calidad que acredito con
indicar documento con el que acredita la representación legal
documento inscrito en del cual acompaño fotocopia legalizada.
datos de inscripción
- Señalo como lugar para recibir notificaciones:
- Mi representada es una entidad dedicada a tal y como consta en
indicar notificaciones colocar giro de empresa
en las patentes de comercio de sociedad y de empresa, debiendo en consecuencia laboral los trescientos sesenta y cinco días del año sin interrupción alguna.
- Por lo que comparezco con los objetos de solicitarle AUTORIZACIÓN PARA LABORAR LOS DÍAS DE ASUETO Y DESCANSO SEMANAL DURANTE EL AÑO DOS MIL
año en números
- Mi representada hace constar que el salario de los días que se laboren identificados en el numeral anterior, será pagado de conformidad con lo que preceptúan los artículos 121 y 129 del Código de Trabajo.
Por lo anteriormente expuesto al señor Inspector General de Trabajo de la manera más atenta formulo lo siguientes.

PETICIÓN

- Agregar a sus antecedentes el presente memorial y documentos adjuntos.
- Reconocer la personería con la cual actúo de conformidad con el documento que se acompaña.
- Tomar notas del lugar señalado para recibir notificaciones.
- Autorizar a mi representada a laborar los días indicados.

..... de de
lugar día es año

(F)
(nombre completo del representante legal como aparece en el DPI)



05

Planillas del IGSS

Seguridad Social

Son aquellos programas creados por el Estado y prestados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Programas, coberturas y beneficios



EMA

Enfermedad, maternidad y accidentes



IVS

Invalidez, vejez y sobrevivencia

¿A quiénes debe proteger la seguridad social?



Afiliado

Colaborador inscrito en el IGSS



Asegurado

Persona que tiene derecho a la protección del IGSS



Pensionado

Persona a quien el IGSS, a través de una resolución firme, decide otorgarle una pensión



Asegurado

Pariente o dependiente económico del afiliado a quien se extiende el derecho de gozar de los beneficios del régimen de seguridad social

Obligación de Inscribirse al IGSS cuando:

- Se cuenta con 1 o más colaboradores
- Con 1 colaborador si se trata de transporte terrestre, de carga, de pasajero o mixto.

¿Cómo me inscribo en el sistema como patrono?

- a** ▶ El patrono o su representante, deberán acudir a la unidad de inspecciones patronales de la sección de inscripciones en la división de registro de patronos y colaboradores.
- b** ▶ Descargar y llenar el formulario de inscripción y actualización (DRTP-001).
- c** ▶ Fotocopia de las patentes de comercio de sociedad y de empresa.
- d** ▶ Fotocopia de la escritura de constitución (y sus modificaciones).
- e** ▶ Fotocopia del nombramiento de representante legal.
- f** ▶ Fotocopia del RTU donde conste NIT.
- g** ▶ Certificación emitida por un perito contador.
- h** ▶ Nómina o planilla emitida por un perito contador.

¿Cómo me inscribo como colaborador?

Para mayor información visita la página del IGSS: <http://www.igssgt.org/> o llame al 2412-1224

- a** ▶ El patrono llena el formulario único del registro de afiliados DRPT-59, confirma si la información es correcta e imprime el formulario.
- b** ▶ El colaborador presenta el formulario junto con su DPI en el IGSS y se validación de datos así como captura de foto, firma y huella digital.
- c** ▶ Se emite el carné de afiliado.



¿Cómo cumplen los patronos con sus obligaciones ante el IGSS?

PLANILLA ELECTRÓNICA DEL IGSS

- Declarar los montos de salarios pagados en el mes.
- Dentro de los primeros 20 días de cada mes.
- Usar el formato de planilla electrónica

PAGAR LAS CUOTAS CORRESPONDIENTES

- El patrono debe descontar las contribuciones de seguridad social a sus colaboradores y entregarlas al IGSS.
- El patrono debe calcular su contribución patronal y entregarla al IGSS.
- El patrono es el único responsable del pago global de las cuotas laborales y patronales.
- El patrono debe dejar constancia de las sumas descontadas a sus colaboradores de forma individual en su contabilidad y registro de colaboradores y salarios.

Planilla del IGSS

Planillas del IGSS, de los últimos seis meses, debidamente canceladas como corresponde



[Descargar aquí](#)

Logotipo IGSS

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
PLANILLA DE SEGURIDAD SOCIAL

Correspondiente al mes de _____ de _____ de _____

Por el período del _____ de _____ al _____ de _____ de _____

Nombre de la empresa: _____

Dirección de la empresa: _____

Departamento de la República donde laboran los trabajadores reportados en esta Planilla: _____

Número de Afiliación	Apellido y Nombres Completos del Trabajador	Salario base devengado y/o prestaciones	Afecto a Seguro		Clase de Seguro
			A y B	Tarifa	
Total de Indagados:		Total de salarios devengados y prestaciones:			

CONCEPTOS	CUOTAS PATRONAL	CUOTAS TRABAJADORES	RECARGO POR FOMSA	IVE ADICIONAL	TOTAL A PAGAR
IGSS					
INTECAP					
INORA					
TOTAL	Total de salarios devengados y prestaciones:				

Contribución de cuotas según programa

PROGRAMA	PATRONO	COLABORADOR
Accidentes en general	3%	1%
Enfermedad y maternidad	4%	2%
Invalidez, vejez y sobrevivencia	3.67%	1.83%
TOTAL DE CONTRIBUCIONES	10.67%	4.83%

Responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones

El Departamento de Inspección y Visitaduría Social vigila el cumplimiento.

- Los inspectores pueden visitar los centros de trabajo.
- ¿Qué pueden hacer los inspectores durante su visita? Revisar libros de contabilidad que procedan, libros de salarios, planillas, constancias de pago, levantar actas, etc.

En caso de incumplimiento el patrono debe pagar el equivalente entre 2 y 9 salarios mínimos.

06

Bonificación anual

Decreto 42-92: Ley de Bonificación Anual para los colaboradores del sector privado y público.

¿Qué es?

Prestación anual que el patrono está obligado a dar al colaborador y que se calcula sobre el monto del salario ordinario mensual. Constituye un salario adicional a los doce salarios mensuales y al aguinaldo.

Características

- Deducible del ISR hasta el 100%
- No se puede embargar
- No es acumulable año con año
- No paga IGSS, IRTRA ni INTECAP.

¿Cuándo se paga la Bonificación anual?

Si se pagara un porcentaje mayor al 100%, se convierte en un derecho adquirido para el colaborador.

En la primera quincena del mes de julio de cada año.



¿BONO 14?

Aunque comúnmente se le conoce como Bono 14, su nombre legal y correcto es **Bonificación Anual para colaboradores del Sector Público y Privado**

¿Cómo se calcula?

AÑO COMPLETO

Contado del 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.



Debe recibir un monto equivalente al 100% del promedio de salario ordinario mensual.

MENOS DE UN AÑO

Contado del 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.



Debe calcularse la parte proporcional correspondiente.

Fórmula de cálculo

$$\left[\begin{array}{l} \text{Días laborados} \\ \text{a partir del 1 de} \\ \text{julio} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{l} \text{Promedio de} \\ \text{Bonificación} \\ \text{Anual} \end{array} \right] \div 365 \text{ días} = \text{Bonificación} \\ \text{anual}$$

Constancia de pago de la Bonificación anual

Constancias de haber cancelado la bonificación anual para los colaboradores del último período obligatorio

Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

Constancia de pago de Bonificación Anual

Yo que me indentifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número y que desempeño el cargo de, hago constar que en este momento y a mi entera satisfacción, recibí conforme, por parte de SOCIEDAD ANÓNIMA, el pago de bonificación anual de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, por la suma de quetzales (Q.....), corresponde al periodo de comprendido de julio de dos mil al treinta de junio de dos mil

(F)
.....
.....

Ciudad de de de 2

07

Aguinaldo

Decreto 76-78: Ley reguladora de la prestación del Aguinaldo para colaboradores del sector privado

¿Qué es?

Prestación anual que el patrono está obligado a dar al colaborador y que se calcula sobre el monto del salario ordinario mensual. Constituye un salario adicional a los doce salarios mensuales.

Características

- No se puede embargar
- No es acumulable año con año
- No paga IGSS, IRTRA ni INTECAP.

¿Cuándo se paga el Aguinaldo?

Si se pagara un porcentaje mayor al 100%, se convierte en un derecho adquirido para el colaborador.

El aguinaldo podrá pagarse en dos formas:

- El 100% en la primera quincena de diciembre.
- 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50%, en la primera quincena de enero.



¿Cómo se calcula?

AÑO COMPLETO

Contado del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente.



Debe recibir un monto equivalente al 100% del promedio de salario ordinario mensual.

MENOS DE UN AÑO

Contado del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente



Debe calcularse la parte proporcional correspondiente.

Fórmula de cálculo

$$\left[\begin{array}{l} \text{Días laborados} \\ \text{a partir del 1 de} \\ \text{diciembre} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{l} \text{Promedio del} \\ \text{aguinaldo} \end{array} \right] \div 365 \text{ días} = \text{Aguinaldo}$$

Constancia de pago de Aguinaldo

Constancias de haber cancelado el aguinaldo para los colaboradores del último período obligatorio

Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

Constancia de pago de aguinaldo

Yo que me indentifico con el Docuemnto Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número y que desempeño el cargo de, hago constar que en este momento y a mi entera satisfacción, recibí conforme, por parte de SOCIEDAD ANÓNIMA, el pago de aguinaldo de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 76-78, Ley de Reguladora de la Presentación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, por la suma dequetzales (Q.....), corresponde al periodo de com-
prendido del uno de diciembre de dos mil al treinta de novimebre de dos mil

(F)
.....

Ciudad de de de 2

08

Informe estadístico

Con base al Código de Trabajo de Guatemala y al Acuerdo Ministerial 459-2021, los colaboradorres deben presentar un informe estadístico durante los primeros dos meses de cada año, considerando los requisitos mínimos de cada colaborador, del año anterior con apoyo al nuevo sistema electrónico para la recepción de informes disponible en su página oficial.

Código de Trabajo de Guatemala

Artículo 61

Refiere que el empleador debe presentar el informe estadístico los primeros dos meses de cada año, sin prórroga, a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo. En el informe debe especificarse el detalle de los colaboradores que laboraron el año anterior, indicando:

- a** ▶ Nombres y apellidos de los colaboradores
- b** ▶ Edad
- c** ▶ Nacionalidad
- d** ▶ Sexo
- e** ▶ Ocupación
- f** ▶ Número de días laborados
- g** ▶ Salario (con la debida separación por ordinario y extraordinario)
- h** ▶ Bonificaciones
- i** ▶ Cualquier otra prestación que haya gozado el colaborador.

Se encuentran exentos los colaboradores de servicio doméstico.

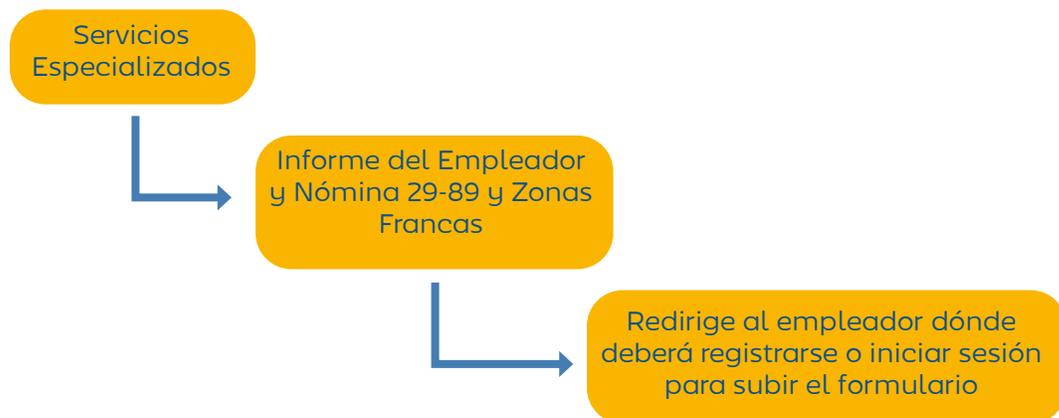
SISTEMA ELECTRÓNICO PARA LA RECEPCIÓN DEL INFORME DEL EMPLEADOR Y NÓMINAS DE COLABORADORES

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, crea el Sistema Electrónico para la recepción del Informe del Empleador y Nóminas de Colaboradores, habilitado en su página web. De manera que, para presentarlo se debe seguir los siguientes pasos:

Ingresar a la página web

- <https://informeynomina2989.mintrabajo.gob.gt/>
- <https://tramites.gob.gt/servicio/3303/>

Buscar



Iniciar sesión o registrarte

(si fuera primera vez)

Al ingresar se encuentran habilitados:

- a ▶ Tres tutoriales sobre la explicación del nuevo formato, cómo subir el informe y cómo debe llenarse.
- b ▶ Manual de uso.

Descargar formulario

Descargar el formulario en formato Excel (habilitado en la parte superior izquierda).

09

Reglamento Interior de Trabajo (RIT)

¿Qué es?

Es el conjunto de normas elaborado por el patrono con el objeto de regular las disposiciones a que obligadamente se deben sujetar él y sus colaboradores.

Su contenido no puede ser contrario a lo que establecen las leyes laborales, reglamentos, pactos colectivos o contratos vigentes.

Como patrono ¿cuándo tengo obligación de elaborar mi RIT?

Cuando tenga 10 o más colaboradores.

¿Cómo apruebo mi RIT?

Debe presentarse a la Inspección General de Trabajo (IGT) para que sea aprobado.

¿A partir de cuándo tiene vigencia?

Su vigencia inicia 15 días después de haber sido notificada la resolución de aprobación.



¿A quiénes informar sobre el contenido del RIT?

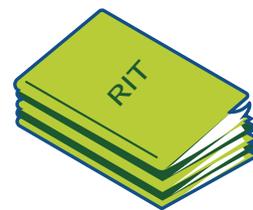
Se debe informar a todos los colaboradores que laboran en la empresa.

¿Cómo doy a conocer mi RIT?



Se puede utilizar cualquiera de los dos métodos

Colocando el RIT en espacios visibles del área a trabajo.



Entregando una copia impresa a cada colaborador.

Contenido del RIT autoevaluación

Con este listado puedes revisar si tu Reglamento Interno de trabajo cuenta con las secciones mínimas que son necesarias para su correcto funcionamiento y aprobación.

- Capítulo I** - Disposiciones generales.
- Capítulo II** - Condiciones de ingreso.
- Capítulo III** - Categorías de trabajo, tipos de salarios y forma de pago.
- Capítulo IV** - Jornadas de trabajo.
- Capítulo V** - Pago de salarios.
- Capítulo VI** - Licencias, descansos semanales, asuetos, vacaciones, aguinaldo, bonificaciones.
- Capítulo VII** - Peticiones y reclamos.
- Capítulo VII** - Obligaciones de los colaboradores.
- Capítulo IX** - Obligaciones de la empresa.
- Capítulo X** - Obligaciones y atribuciones especiales de los colaboradores.
- Capítulo XI** - Prohibiciones al patrono.
- Capítulo XII** - Medidas de SSO en el trabajo.
- Capítulo XIII** - Medidas disciplinarias.
- Capítulo XIV** - Terminación del contrato individual de trabajo.
- Capítulo XIII** - Disposiciones finales.



10

Comité y/o monitores de SSO

Seguridad y salud ocupacional (SSO)

Medidas de protección para el colaborador que buscan evitar accidentes y enfermedades en el trabajo. Fundamentado en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas.

Monitor y/o comité Bipartito de SSO

DE 1 A 9 COLABORADORES



Monitor de SSO

DE 10 COLABORADORES EN ADELANTE



Comité bipartito de SSO

MONITOR

Función

Los lugares de trabajo que cuenten con menos de 10 colaboradores deben tener un monitor que tendrá a su cargo la prevención de riesgos laborales.

¿Quién es mi monitor?

Monitor de salud y seguridad ocupacional, capacitado en primeros auxilios y contar con un plan de prevención de riesgos laborales.

En cada jornada de trabajo efectivo, el empleador debe contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional, quien formará parte y representará al comité bipartito. Además, debe estar registrado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

COMITÉ BIPARTITO

Función

Los lugares de trabajo que cuenten con más de 10 colaboradores deben tener un comité bipartito de SSO, conformado por representantes del patrono y de los colaboradores. Su fin es promover e implementar programas de gestión de riesgos.

Sobre el comité bipartito

- Las funciones de SSO del comité deben describirse en el RIT de la empresa.
- En necesario que el comité lleve acabo sesiones periódica mensuales sobre el tema de SSO.
- De las reuniones periódicas es necesario hacer un acta dejarla dentro del libro de actas.

¿Cómo se compone mi comité bipartito?

NÚMERO DE COLABORADORES	REPRESENTANTES DE LOS COLABORADORES	REPRESENTANTES DE LOS PATRONOS
Menos de 10	Cuando se trate de menos de 10 colaboradores, no será necesario conformar un Comité, sino designar a un Monitor de Salud y Seguridad Ocupacional, quien será el responsable de la gestión de prevención de riesgos del lugar de trabajo.	
10 a 25	2	2
26 a 50	3	3
51 a 100	4	4
101 a 500	5	5
500 o más	6	6

Autorización del Comité de SSO y libro de actas

- El Comité de SSO y su libro de actas deben estar autorizados por el Departamento de SSO del MINTRAB o la Sección de Seguridad e Higiene del IGSS, para el efecto debe llenarse el formulario respectivo. Sus funciones deben desarrollarse en el Reglamento interior de trabajo. (Artículo 10 del Reglamento de SSO - Acuerdo Gubernativo 229- 2014 y sus reformas).
- El Comité de SSO debe reunirse obligatoriamente, como mínimo, una vez al mes. (Artículo 11 del REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS BIPARTITOS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL - Acuerdo Ministerial número 486-2023)

Plan de SSO o plan de prevención de riesgos laborales

DE 1 A 9 COLABORADORES



Plan de prevención de riesgos laborales

Los lugares de trabajo que cuenten con menos de 10 colaboradores deben **tener un plan de prevención de riesgos laborales autorizado por el Departamento de SSO** del MINTRAB o la sección de seguridad e higiene del IGSS.

DE 10 COLABORADORES EN ADELANTE



Plan de Salud y Seguridad Ocupacional

Los lugares de trabajo que cuenten con más de 10 colaboradores deben tener un **plan de SSO firmado por un médico registrado** en el Departamento de SSO del MINTRAB.

Contenido del plan de SSO

a ▶

Perfil de puestos de trabajo

b ▶

Perfil de riesgos de los puestos de trabajo

c ▶

Sistema de vigilancia de la salud de los colaboradores

d ▶

Sistema de vigilancia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

e ▶

Metodología para la educación en medidas preventivas de accidentes y enfermedades profesionales

f ▶

Sistema de vigilancia de la salud de los colaboradores

11

Equipo de protección personal

El Equipo de Protección Personal (EPP) es la primera línea de defensa para garantizar que cada colaborador pueda realizar su trabajo de manera segura y efectiva, previniendo accidentes y protegiendo la salud frente a peligros específicos asociados con sus funciones.

Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas

- Artículo 4
 - Artículo 8
 - Artículo 9
 - Artículo 230
 - Artículo 231
-

¿Qué es el equipo de protección personal?

Son aquellos equipos destinados a ser llevados o sujetados por el colaborador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud o seguridad, así como cualquier otro complemento o accesorio destinado para tal fin.

¿Qué garantiza el equipo de protección personal?

Una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso y deben cumplir con el respaldo de certificación y homologación de organismos o entes reconocidos que autoricen las autoridades competentes.

¿En qué momento usarlas?

Deben utilizarlos cuando existan riesgos para la seguridad y la salud de los colaboradores que no hayan podido evitarse o limitarse convenientemente con las protecciones colectivas.

12

Botiquín médico quirúrgico

Implementación de botiquín médico quirúrgico provisto con todos los elementos indispensables.

Características del botiquín y el monitor

- El monitor debe disponer de un botiquín portátil y accesible.
- Los botiquines de primeros auxilios debe disponer de medicamentos, para uso general como analgésicos, antihistamínicos, sales de rehidratación oral o similar. El monitor debe estar capacitado por el IGGS en el uso del botiquin.

Obligaciones del patrono

- a** ▶ A las operaciones y procesos de trabajo.
- b** ▶ Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- c** ▶ A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
- d** ▶ Mantener en buen estado la maquinaria, equipos e instalaciones.
- e** ▶ A promover la capacitación de su personal en materia de SSO.
- f** ▶ A informar a todos sus colaboradores sobre el tema de VIH/SIDA.
- g** ▶ Colocar y mantener avisos visibles de SSO promovidos y verificados por el Ministerio de Trabajo y el IGSS.
- h** ▶ Permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo a técnicos e inspectores del MINTRAB y del IGSS.
- j** ▶ Facilitar la creación y funcionamiento de los comités bipartitos de SSO.

Obligaciones del colaborador

Cumplir todas las normas sobre SSO indicaciones e instrucciones que tiendan la finalidad de proteger su vida, salud e integridad corporal y psicológica.

El botiquín de primeros auxilios debe disponer de medicamentos, para uso general como analgésicos, antihistamínicos, sales de rehidratación oral o similar. Además, deberá contar con los siguientes productos:



El contenido mínimo se debe ampliar de acuerdo con el análisis de la vigilancia epidemiológica de los registros de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y del perfil de riesgos laborales identificados en el lugar de trabajo. Todos los insumos deben permanecer ordenados y accesibles, no con llave, se ha de reponer el material usado y verificar continuamente la fecha de caducidad.

13

Trabajo infantil

Existencia o no de trabajo infantil

Convenio 182 de la OIT

El Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil fue ratificado en Guatemala el 21 de agosto de 2001.

Asimismo, el reglamento para la aplicación de dicho convenio fue emitido mediante el Acuerdo Gubernativo número 250-2006.

En el caso de los niños sus estudios son prioridad, por lo que no deben desempeñar trabajos en lugar de asistir a la escuela.

PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

El Convenio considera como niño a todo aquel menor de 18 años e indica que las “peores formas” de trabajo infantil pueden ser:

Esclavitud o prácticas similares

Tales como la venta o trata de niños, la servidumbre por deudas o la condición de siervo.

Trabajo obligatorio o forzoso

Incluido el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados.

Prostitución

La contratación, utilización u oferta de niños para la prostitución, materiales pornográficos o shows de la misma índole.

Actividades ilícitas

La contratación, utilización u oferta para actividades ilícitas, en especial la producción o tráfico de drogas, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

Trabajos riesgosos

Trabajos que, por su naturaleza o condiciones en que se realizan, puedan poner en riesgo la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Este tema se aborda con mayor profundidad en el capítulo 2, incluyendo su proceso de denuncia interna.

Contrato de trabajo

Relación laboral

Es el vínculo, de subordinación y dependencia, que existe entre el patrono y colaborador.

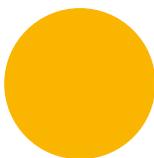
- El patrono tiene el poder de dirección y de ordenar el trabajo
- El colaborador debe cumplir con el trabajo a cambio de una retribución

Tipos de dependencia



Económica

Todo trabajo tiene una remuneración.



Jurídica

El patrono puede dar órdenes al colaborador dentro de los límites legales y contractuales.



Técnica

Cuando el patrono es quien tiene el conocimiento técnico para realizar el trabajo.

Contrato de trabajo

Es el vínculo económico jurídico por el que el colaborador se obliga a prestar sus servicios o realizar una obra a cambio de un salario que debe pagar el patrono.

Es un documento que sirve para probar la relación de trabajo y las condiciones en que debe desarrollarse el mismo.

SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

COLABORADOR



Persona individual que presta sus servicios a un patrono a cambio de una remuneración.

PATRONO



Persona individual o jurídica que utiliza servicios de uno o más colaboradores en virtud del contrato o relación laboral

Edad y capacidad del colaborador

Aunque la ley permita que menores de edad puedan trabajar (desde los 14 años), por la naturaleza del trabajo del corte de caña y producción de azúcar, se requiere el manejo de ciertos utensilios y maquinaria que pueden ser peligrosos, por lo que en **este sector no se contrata a menores**, con el fin de proteger la vida, salud e integridad de las personas y, sobre todo, de los menores.

MODALIDADES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO



Escrito

El contrato debe ser escrito reuniendo determinados requisitos. Este es un documento de soporte que permite dejar claras las condiciones de trabajo.

Labores agrícolas o ganaderas

Servicio doméstico

60 días

Trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días.

Por obra determinada que no exceda el valor de 100 y ni el plazo de de 60 días.

Aunque la ley no exige contrato escrito en estos casos, se recomienda igualmente realizarlo

A plazo o tiempo indefinido

En este tipo de contrato no existe fecha de terminación del mismo. Por regla general todos los contratos deben ser indefinidos.



A plazo fijo u obra determinada

Son una excepción y se realizan cuando el trabajo lo requiera por ser temporal el servicio o la obra que se va a realizar



AUTOEVALUACIÓN

¿MI CONTRATO CUMPLE CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS LEGALES?

El contenido de esta evaluación solamente es una guía de apoyo para poder diagnosticar fácilmente el contenido de los contratos de trabajo. Sin embargo, solamente es una guía que no puede utilizarse como respaldo ante ninguna entidad

22

Puntos

Felicidades por tu contrato contiene todo lo que el Código indica, así que no tendrás que preocuparte de alguna inspección.



21

Puntos o menos

Debes de identificar los aspectos que tienes pendientes para garantizar tu cumplimiento con la ley. Pon atención a todos los elementos que son importantes para poder inscribir tu contrato, te recomendamos buscar asesoría para poder complementar dicha la información.



Asegurese que su contrato cumpla a cabalidad con la ley laboral

¿Cómo autorizar el contrato de trabajo?

Debe enviarse a la Dirección General de Trabajo o inspectoría regional de trabajo dentro de los 15 días de haberse firmado.

También se puede enviar el contrato de forma electrónica a través de un sistema electrónico que ha establecido el Ministerio de Trabajo.

(Para más información visita la Página Web del Ministerio de Trabajo)

10 ASPECTOS IMPORTANTES PARA QUE TU CONTRATO CUMPLA CON LOS REQUISITOS LEGALES

Para cada tema selecciona un aspecto. Cada columna tiene un puntaje 0, 1 y 2 puntos. En la siguiente página encontraras resultados y recomendaciones en base al puntaje que obtengas

INFORMACIÓN EN EL CONTRATO	0 PUNTOS	1 PUNTOS	2 PUNTOS
Datos de identificación del patrono y colaborador	No tiene nombre y apellidos	Solo tiene nombre y apellidos, edad y sexo	Nombre y apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de contratantes.
Fecha en que inició el trabajo	No tiene fecha	Solo tiene mes y año	La fecha si aparece completa
Indicación de los servicios que el colaborador va a prestar	No indica de forma detallada los servicios que realizará el colaborador	Solo indica el puesto que va a ocupar el colaborador	Establece una explicación clara del puesto a desempeñar
Lugar donde se realizará el trabajo	No indica el lugar de prestación de servicios	Solo aparece el municipio y departamento donde se desempeñará	Si aparece la dirección exacta del lugar
Designación del lugar de vivienda del colaborador	No especifica sobre la vivienda	Se describe vagamente el lugar de vivienda del colaborador	Si se establece a detalle la vivienda del colaborador
Duración del contrato de trabajo	No indica que es por tiempo indefinido o en su caso por obra determinada	Solo indica el día de inicio de la relación laboral	Hace la aclaración que es a tiempo indefinido o la contratación por obra determinada
Jornada de trabajo	No se establece el límite de horas en que deberá laborar el colaborador	Establece una jornada que no está acorde a los límites del código de trabajo	Indica la jornada y cumple con los tipos de jornada que se establecen en la ley
Salario del colaborador	No indica el monto del salario del colaborador	Se indica el monto, pero no la forma de pago	Se indica el monto, forma, período y lugar de pago
Lugar y fecha del contrato	No establece el lugar y fecha del	Cuenta solamente con la fecha	Se establece lugar y fecha del contrato
Firma	Contrato carece de firmas	Solo cuenta con la firma y el DPI de una de las partes	El contrato está firmado por el patrono y el colaborador, e incluye el dpi de ambos.

Trabajo a tiempo parcial



01

Fundamento legal

Organización Internacional de Trabajo (OIT)

La regulación del trabajo a tiempo parcial se regula en el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que fue ratificado por Guatemala el ocho de febrero de dos mil diecisiete conforme el Decreto 2-2017 del Congreso de la República y entró en vigencia para Guatemala el veintiocho de febrero del 2018.

Acuerdo Gubernativo 89-2019

Guatemala emitió el Acuerdo Gubernativo 89-2019 que contiene el Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, el cual tiene por objeto desarrollar el mencionado Convenio para su efectiva aplicación en Guatemala.

Reglamento del Convenio 175

Algunos artículos del Reglamento referido fueron impugnados en la Corte de Constitucionalidad y conforme sentencia del quince de julio de dos mil veintiuno la acción legal fue declarada sin lugar y se revocó la suspensión provisional decretada oportunamente, por lo que el mismo cobró vigencia plena.

02

Elementos que deben considerarse en la implementación



Definición de trabajo a tiempo parcial

El Convenio 175 de la OIT define el trabajo a tiempo parcial como aquel que presta *“todo colaborador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los colaboradores a tiempo completo en situación comparable”*. En consecuencia, no se establece ni un límite mínimo ni máximo de horas, solamente que debe ser inferior a la jornada ordinaria comparada con los colaboradores de tiempo completo.

Definición de colaborador a tiempo parcial

El Acuerdo Gubernativo 89-2019 define al colaborador a tiempo parcial de la manera siguiente: *“es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna)”* (8 ordinaria diurna, 7 ordinaria mixta o 6 horas ordinaria nocturna, según corresponda). Asimismo, reconoce que los colaboradores a tiempo parcial **gozan de los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro colaborador de jornada de tiempo completo** amparado en las leyes laborales de Guatemala.

Número de colaboradores

Las empresas no tienen un límite o porcentaje de personas en la contratación de colaboradores a tiempo parcial.

03

Documentación y control administrativo

DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA

En la documentación administrativa de las empresas deben generarse los documentos legales necesarios que evidencien la contratación a tiempo parcial, tales como:

- El contrato individual de trabajo,
- Reglamento interior de trabajo,
- Políticas internas de la empresa
- Comprobantes de pago de salarios

Y cualquier otro que se considere importante, de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente y lo acordado por las partes.

CONTROL ADMINISTRATIVO

Si se suscribe un contrato cuyo salario es pactado por hora, es necesario que el patrono lleve un control administrativo de las horas laboradas. El monto del salario por hora no puede ser menor al valor mínimo por hora establecido en el Acuerdo Gubernativo respectivo.

04

Salario

El salario se pagará proporcionalmente por hora de trabajo prestada, conforme los montos establecidos en el Acuerdo Gubernativo respectivo.

05

Séptimo día

El colaborador tiene derecho al pago del día de descanso semanal (comúnmente llamado séptimo día), cuyo monto se calcula conforme el monto de salarios devengado en la semana inmediata anterior al mismo.

06

Contrato de trabajo

El contrato individual de trabajo a tiempo parcial **debe celebrarse obligatoriamente por escrito**, debiendo registrarlo en la plataforma electrónica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los quince días siguientes a la fecha de su celebración.



Conversión de contrato

Es permitido el traslado de un contrato de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa, siempre que sea voluntario y se documente la anuencia del colaborador, debiendo incorporarse al expediente administrativo copia del mismo y se de aviso a la Inspección de Trabajo.

El descanso semanal puede ser cualquier día no necesariamente domingo

Modelo de contrato individual de trabajo a tiempo parcial

Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

NOSOTROS: Por una parte, (NOMBRE COMPLETO DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA), de años (estado civil), (nacionalidad), (profesión u oficio), sexo (femenino/masculino), con domicilio en el departamento de y vecino(a) del municipio de me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número (#### ##### #####) extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala, Representante patronal de la entidad SOCIEDAD ANÓNIMA, con sede social en la dirección, lugar que señalo para recibir notificaciones; y por la otra: (NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR, de años (estado civil), guatemalteco, (..... profesión u oficio), sexo (femenino/ masculino), con domicilio en el departamento de y vecino(a) del municipio de me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPI) con el Código Único de Identificación (CUI) número (#### ##### #####) extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala, actuando en nombre propio, con residencia en (dirección), lugar que señalo para recibir notificaciones; quienes para los efectos de este contrato nos denominaremos «PATRONO» y «TRABAJADOR», por este acto celebramos el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL contenido en las cláusulas siguientes: PRIMERA: INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL. La relación laboral se inicia el día (##) de (mes) de dos mil año (2###). SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO: Las partes celebran el presente CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, siendo el objeto del mismo la prestación de trabajo por parte de EL TRABAJADOR en una duración de jornada laboral inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, con fundamento en el Convenio ciento setenta y cinco (175) de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala mediante el Decreto dos guión dos mil diecisiete (2-2017) y el Acuerdo Gubernativo ochenta y nueve guión dos mil diecinueve (89-2019) que desarrolla el contenido del Convenio mencionado. TERCERA: PERÍODO DE PRUEBA. El trabajador estará sujeto al período de prueba que establece el artículo 81 del Código de Trabajo, de manera que, si el contrato se termina durante dicho período, las partes quedarán liberadas de cualquier responsabilidad. CUARTA: CARGO y SERVICIOS. El trabajador desempeñará el puesto de (NOMBRE DEL PUESTO), correspondiéndole, en consecuencia, prestar los servicios inherentes al mismo y sus funciones, de manera enunciativa y no limitativa son las siguientes: a) ; b) ; c) ; d) ; e) ; c) ; d) ; e) ; f) ; g) ; ... y, ...) Cualquier otra función que le sea requerida por el patrono o su jefe inmediato o que le asigne QUINTA: LUGAR DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS. Los servicios serán prestados en (dirección). SEXTA: PLAZO DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es por tiempo indefinido. SÉPTIMA: JORNADA DE TRABAJO. Las partes pactan expresamente que la jornada ordinaria de trabajo será de (##) horas diarias y de horas (##) horas a la semana, así: de (día) a (día) de horas (##.00) a horas (##.00). OCTAVA: SALARIO, BONIFICACIÓN INCENTIVO Y FORMA DE PAGO. Las partes convenimos que el salario ordinario será la suma de quetzales con centavos (Q.00.00), por hora efectiva trabajada, el cual será pagado de forma mensual o quincenal, en moneda nacional, para lo cual el patrono hará la sumatoria de horas efectivas trabajadas durante el período respectivo y pagará el monto que corresponda de acuerdo a las mismas. En el caso que el día de pago sea inhábil, el pago se efectuará el día hábil anterior o posterior, según lo determine el patrono. Adicionalmente, el patrono pagará al trabajador, la Bonificación Incentivo, regulada en el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas (Decretos 7-2000 y 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala) en las mismas condiciones de forma y tiempo pactadas para el pago del salario ordinario. El patrono podrá determinar que el pago tenga lugar dentro del centro de trabajo, en efectivo, con cheque, depósito directo o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador. NOVENA: DIAS DE ASUETO Y DE DESCANSO SEMANAL. Los días de asueto y de descanso semanal que contemplan los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, serán pagados en la forma que establece el artículo 129 del mismo cuerpo legal, debiendo tener en consideración que, en virtud de que el salario será pagado por hora, se debe realizar un cálculo matemático para la determinación del monto del que el trabajador debe percibir, el cual será remunerado proporcionalmente. DÉCIMA: OTRAS PRESTACIONES LABORALES. Las vacaciones, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala) y el aguinaldo (Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala), se pagarán al trabajador conforme a la ley.

El presente contrato individual de trabajo se suscribe en la ciudad de departamento de el día (##) de mes) de dos mil (20##).

(F)
(nombre y firma del patrono)

(F)
(nombre y firma del trabajador)

07

Bonificación incentivo

Para el pago de la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas, debe considerarse que **se paga mensualmente** y el artículo 7 del referido Decreto establece :

*"se crea a favor de todos los colaboradores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de **DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00)** que deberán pagar a sus colaboradores junto al sueldo mensual devengado ..."*



08

Aguinaldo y bonificación anual

Para el cálculo del aguinaldo y bonificación anual (Bono 14) para los colaboradores del sector privado y público, **el método de cálculo no varía** por lo que se debe obtener el promedio de salarios ordinarios devengados en el período anual que corresponda y ese será el monto de la prestación correspondiente, el cual **deberá ser pagado en la fecha de pago que indica la ley.**

Fórmula de cálculo aguinaldo

$$\left[\begin{array}{l} \text{Días laborados} \\ \text{a partir del 1 de} \\ \text{diciembre} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{l} \text{Promedio del} \\ \text{aguinaldo} \end{array} \right] \div 365 \text{ días} = \text{Aguinaldo}$$

Fórmula de cálculo bonificación anual

$$\left[\begin{array}{l} \text{Días laborados} \\ \text{a partir del 1 de} \\ \text{julio} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{l} \text{Promedio de} \\ \text{Bonificación} \\ \text{Anual} \end{array} \right] \div 365 \text{ días} = \text{Bonificación} \\ \text{anual}$$

Constancia de pago de aguinaldo

Constancias de haber cancelado el aguinaldo para los colaboradores del último período obligatorio

Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

Constancia de pago de aguinaldo

Yo que me indentifico con el Docuemnto Personal de Indentificación (DPI) con el Código Único de Indentificación (CUI) número y que desempeño el cargo de, hago constar que en este momento y a mi entera satisfacción, recibí conforme, por parte de SOCIEDAD ANÓNIMA, el pago de aguinaldo de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 76-78, Ley de Reguladora de la Presentación del Aguinaldo para Los Trabajadores del Secotor Privado, por la suma dequetzales (Q), corresponde al periodo de comprendido del uno de diciembre de dos mil al treinta de novimebre de dos mil

(F)
.....
.....

Ciudad de de de 2

Constancia de pago de la Bonificación Anual

Constancias de haber cancelado la bonificación anual para los colaboradores del último período obligatorio

Recuerda que este es un modelo, y que la letra pequeña debajo de la línea punteada te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

Constancia de pago de Bonificación Anual

Yo que me indentifico con el Documento Personal de Indentificación (DPI) con el Código Único de Indentificación (CUI) número y que desempeño el cargo de, hago constar que en este momento y a mi entera satisfacción, recibí conforme, por parte de SOCIEDAD ANÓNIMA, el pago de bonificación anual de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, por la suma dequetzales (Q), corresponde al periodo de comprendido de julio de dos mil al treinta de junio de dos mil

(F)
.....
.....

Ciudad de de de 2

09

Derechos del colaborador a tiempo parcial

De conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 89-2019 que contiene el Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, sobre el trabajo a tiempo parcial “*El colaborador a tiempo parcial, goza de todos los derechos que se establecen en las leyes ordinarias y convenios internacionales en materia de trabajo, previsión y seguridad social. En el entendido que las prestaciones podrán determinarse proporcionalmente*”; en ese sentido, algunos de los derechos que gozan los colaboradores a tiempo parcial son:

Derecho a vacaciones

El colaborador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones y el salario se debe calcular proporcionalmente conforme los salarios ordinarios y extraordinarios del último año.

Es importante tomar en cuenta que, de conformidad con lo establecido en el artículo 131 del Código de Trabajo para que el colaborador tenga derecho a vacaciones debe contar con un mínimo de 150 días trabajados en el año.

Derecho a pago de salario extraordinario

Cuando labore un día de asueto o feriado o se exceda a la jornada pactada

Licencias con goce de salario

En los casos siguientes: Fallecimiento de cónyuge o persona unida de hecho, hijo o padres; Nacimiento de hijo; Matrimonio; Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos y licencias, entre otros.

Derecho preferente a plazas de tiempo completo

El colaborador a tiempo parcial tiene derecho preferente a plazas vacantes que se originen en la empresa, siempre que cumpla con los requisitos de la misma.

10

Salud y seguridad ocupacional

Los colaboradores contratados a tiempo parcial también **gozan de los mismos derechos y obligaciones en materia de Salud y Seguridad Ocupacional** que los colaboradores contratados a tiempo completo.



11

Seguridad social

Los colaboradores con esta modalidad de trabajo **pagan las cotizaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**, conforme la reglamentación correspondiente.

Proceso de reclutamiento y selección



PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN

El recurso humano es lo más valioso y un pilar fundamental dentro de la agroindustria de la caña de azúcar. A través de un proceso de reclutamiento y contratación eficiente, aseguramos la selección de personal altamente calificado, comprometido con los valores y metas organizacionales.

- 1 Diseño de posición a reclutar
- 2 Descripción técnica del puesto
- 3 Reclutamiento
- 4 Recepción/actualización de datos
- 5 Chequeo general médico/ verificación de signos vitales
- 6 Comunicado de políticas, código de ética y conducta
- 7 Comunicado de pagos, prestaciones y beneficios
- 8 Capacitación y orientación en temas de SSO
- 9 Evaluación de información compartida
- 10 Check-list de verificación
- 11 Toma de fotografía
- 12 Firma de contrato

Dividir al personal en grupos pequeños para mayor comprensión de la información brindada.



Croquis

El croquis debe de adaptarse a conveniencia de instalaciones del ingenio.

01

Diseño de posición a reclutar

Identificar la **necesidad específica de personal de cosecha de caña de azúcar**, incluyendo el número de cortadores requeridos, la duración de la temporada de cosecha y los requisitos de habilidades físicas y técnicas requeridas.

02

Descripción técnica del puesto

Se realizan una **descripción breve y entrevistas preliminares** para evaluar la experiencia laboral, las habilidades técnicas y el ajuste cultural con el ingenio así también de conocer sobre su participación o récord laboral en zafras anteriores.

03

Reclutamiento

Se **reciben y revisan las solicitudes de los candidatos a cortadores**. Se da prioridad a aquellos con experiencia previa en la industria del ingenio cañero o en campos relacionados.

04

Recepción / actualización de datos

Gestión de información de valor, asegurando que **los datos sean precisos, actuales y útiles** al momento de recibir a cortador asegurando **una integración fluida** para los nuevos colaboradores y los antiguos colaboradores que ya han participado en zafras anteriores.

Requisito indispensable

Toda persona debe de contar con DPI o constancia de trámite de DPI. (con el fin de evitar la selección y posterior contratación de menores de edad).



05

Chequeo general medico/ verificación de signos vitales

Proceso consistente para **evaluar la salud física y la aptitud de los candidatos**, asimismo, la realización de exámenes preempleo desde toma de muestra de sangre para determinado puesto de cortador de caña. Esta evaluación es relevante en **ocupaciones que requieren un alto nivel de condición física, resistencia o donde la seguridad es una preocupación crítica** y para garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo.

06

Comunicado de políticas, código de ética y conducta

Proceso en donde se les proporciona información detallada a los candidatos a cortadores de caña para informarles sobre las normas, valores y expectativas de comportamiento del ingenio correspondiente. Este comunicado es esencial para establecer una comprensión clara de la cultura organizacional y las expectativas de lo que se debe de cumplir y no es permitido antes de que el candidato sea integrado.

Comunicado de pagos, prestaciones y beneficios

Informarles sobre la compensación económica y los beneficios adicionales que el ingenio ofrece a los colaboradores. Este comunicado proporciona una visión clara y completa de lo que pueden esperar en términos de remuneración y beneficios.

07

Capacitación y orientación en temas de SSO

Procesos educativos y de formación dirigidos a los candidatos para asegurar que comprendan y puedan aplicar las prácticas, normas y procedimientos necesarios para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, realizando por último un formato de comprensión físico o digital.

08

09

Evaluación de información compartida

Herramienta para comprobación de lo comprendido desde fase inicial hasta la comunicación de las compensaciones económicas que son otorgados por el ingenio. De igual manera, incluir en la evaluación sobre temas impartidos de SSO por medio de una encuesta digital o física.

10

Check-list de verificación

Con firma, sello o sticker de todos los pasos anteriores.

11

Toma de fotografía

Procede a realizar una toma de fotografía digital para referencia y agregar a archivo personal del candidato.

12

Firma de contrato

El contrato debe de incluir salario, descripción entre otros.



Círculos de diálogo



Esta guía refleja nuestro compromiso con una cultura de diálogo como pilar de nuestras relaciones laborales. Creemos que la comunicación abierta y respetuosa es esencial para construir relaciones de confianza, promover la inclusión, y fomentar la innovación y el desarrollo de nuestros colaboradores.

Una parte fundamental de nuestra cultura de diálogo es la creación de espacios de aprendizaje en los que todos los participantes, especialmente los líderes, puedan fortalecer o desarrollar habilidades clave como:

- **Fomentar la escucha activa:** Aprender a escuchar con empatía y sin interrupciones, permitiendo comprender las perspectivas de los demás de manera genuina.
- **Mejorar las habilidades de comunicación:** Capacitarse en técnicas de comunicación asertiva y constructiva para expresar ideas de manera clara y respetuosa.
- **Establecer protocolos para la resolución de diferencias:** Desarrollar herramientas y procesos efectivos para gestionar desacuerdos y convertir los conflictos en oportunidades de crecimiento.
- **Reconocer y valorar la diversidad de opiniones:** Apreciar las diferentes perspectivas y experiencias, enriqueciendo así el diálogo y fortaleciendo el respeto mutuo.

Estos espacios de diálogo y desarrollo son esenciales para construir una cultura organizacional basada en la colaboración, el respeto y el aprendizaje continuo.



01

¿Qué es diálogo?

Comunicación de doble vía en donde se genere **un espacio de colaboración, intercambio de información, escucha activa y atención a inquietudes o sugerencias** principalmente de la mejora de su entorno laboral entre colaboradores y empresa.

Objetivo del diálogo

fomentar la comprensión mutua, la cooperación y la toma de decisiones informadas.

02

Propósito de la guía

- a** ▶ Fomentar la transparencia y confianza
- b** ▶ Promover la inclusión
- c** ▶ Resolución de conflictos
- d** ▶ Mejora continua
- e** ▶ Fortalecimiento de relaciones

03

Órganos de representación

Deberá participar el líder del área y su equipo de trabajo, dentro del equipo de trabajo deberá nombrarse al **líder del diálogo**, quien será el portavoz del equipo.

Líder del área

Perfil



Funciones

- Planificar, desarrollar, liderar, dar seguimiento y respuesta de los círculos de diálogo del área a su cargo.

Equipo de trabajo a cargo

Perfil

Integrantes del equipo o área de trabajo

Funciones

- Participación activa en los círculos de diálogo en la propuesta de puntos de mejora, sugerencia, inquietudes de su área de trabajo

Líder del diálogo

Perfil

Miembro del equipo, elegido por votación al inicio del año o zafra por sus compañeros de área.

Funciones

- Portavoz de los miembros del equipo para presentar inquietudes o sugerencias
- Integra y da seguimiento de las propuestas de mejora.

04

¿En qué momento se realizan?

¿Dónde?



Área de trabajo, en formato presencial.

Frecuencia



Como mínimo cada dos meses, seis veces al año.

Duración



20 minutos.

Antes de los círculos de diálogo

05

Define el propósito del círculo de diálogo

Antes de planificar cualquier cosa, asegúrate de tener claro por qué llevarás a cabo la reunión. Es para resolver un problema específico, tomar una decisión importante, compartir actualizaciones o algo más.

Crea una agenda clara

Prepara una lista detallada de los temas que se discutirán durante la reunión. Organiza los temas en un orden lógico y asigna un tiempo estimado para cada uno. Comparte la agenda con los participantes antes de la reunión.

Envía recordatorios

Envía recordatorios por correo electrónico o WhatsApp a los participantes unos días antes de la reunión para asegurarte de que recuerden la fecha, hora y lugar.

Se recomienda que al inicio del año o de la zafra, se realiza la planificación anual de los círculos de diálogo.

06

Durante los círculos de diálogo

Es importante durante el desarrollo de la reunión, **la escucha activa, retroalimentación, espacio de intercambio**; a continuación compartimos un ejemplo de cómo llevar a cabo un círculo de dialogo.

Desarrollo de la reunión

Bienvenida: (1 min)

Agradece la participación y presenta la agenda del día.

Seguimiento de la reunión anterior: (2 min)

Retroalimenta sobre el cumplimiento de acuerdo de la reunión anterior.

Salud y seguridad: (2 min)

Expone y orienta sobre temas de SSO que se deban reforzar (ej. uso adecuado de epp, procedimientos de trabajo seguro, etc).

Reconocimiento espontáneo: (2 min)

Reconoce en lo individual o al equipo por su trabajo, logros alcanzados durante los últimos 15 días.

(ej. Expresiones de agradecimiento o felicitación verbal).

Mejora del entorno laboral, método de proceso de trabajo: (6 min)

Incentiva la participación de los colaboradores para dar sugerencias e ideas de mejora en sus áreas de trabajo.

Conclusión: (2 min)

Recopila los principales aportes de valor, ideas expuestas, establece principales conclusiones y compromisos.

Preguntas: (1 min)

Consulta sobre otros temas o inquietudes del equipo y resuelve las mismas.

Despedida: (1 min)

Concluye la actividad con una despedida inspiradora (frases, aplausos, porras, etc).

Facilita la participación

Durante la reunión, fomenta un ambiente de colaboración y participación activa. Anima al equipo a compartir sus ideas, hacer preguntas y contribuir al debate.

Mantén el foco

Sigue la agenda establecida y asegúrate de que la conversación se mantenga enfocada en los temas importantes. Si surgen temas adicionales, anótalos para discutir en otro momento y redirige la atención hacia los puntos de la agenda.

Toma notas

Designa a alguien para tomar notas durante la reunión o utiliza herramientas de colaboración en línea para documentar los puntos clave, las decisiones tomadas y las acciones acordadas.

Toma decisiones claras

Si la reunión requiere tomar decisiones, asegúrate de que se llegue a conclusiones claras y que se asignen responsabilidades específicas para llevar a cabo las acciones acordadas.

Evalúa la reunión

De forma bimestral, pide retroalimentación a los participantes sobre cómo se desarrolló la reunión y cómo podría mejorarse en el futuro. Utiliza esta retroalimentación para ajustar el formato y la estructura de las futuras reuniones.

07

Después de los círculos de diálogo

Seguimiento

Después de la reunión, el encargado de tomar notas debe de realizar un resumen de lo conversado, las decisiones tomadas y las acciones acordadas, y trasladarlo al área de Recursos Humanos.

Este documento debe contar con el Visto Bueno del líder del área y líder del diálogo.

Se recomienda:

Hacer un seguimiento de las acciones acordadas para asegurarte de que se completen en el tiempo establecido.



CAPÍTULO 2

Protección de la

Infancia

Cero tolerancia al
trabajo infantil

Introducción

Índice *interactivo*



Nos comprometemos a **cero tolerancias hacia el trabajo infantil** en todas nuestras operaciones agrícolas y en nuestra cadena de suministros. Creemos firmemente que **todos los niños tienen derecho a una educación y a disfrutar de su infancia sin la carga del trabajo**, en Guatemala no contratamos **menores de 18 años.**

Guía Cero Tolerancia al Trabajo Infantil



El trabajo infantil se refiere a cualquier actividad económica realizada por niños, niñas y adolescentes por debajo de la edad mínima legal, o cualquier trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, puede ser peligroso para la salud, la seguridad o el desarrollo moral de los menores. Esto incluye tareas que interfieren con su escolarización o les impiden disfrutar de una infancia normal.

01

Objetivo

Proporcionar a los colaboradores de la agroindustria azucarera una herramienta práctica y detallada para la identificación, prevención, y actuación ante casos de explotación laboral infantil.

02

Explotación Laboral

Es una problemática a nivel social que afecta a las poblaciones en condiciones de pobreza, que han sido víctimas de violencia, que están alejados de sus familias, que no tienen acceso a la educación, entre otros casos. Algunas personas se aprovechan de una relación de poder, utilizan el trabajo de otra persona con el fin de obtener beneficios de cualquier naturaleza.

03

Trabajo Infantil

Es todo trabajo realizado por un niños, niñas y adolescentes, que le priva de disfrutar su infancia, impida o limite su desarrollo, violente su dignidad, interfiera con sus estudios y lo exponga a peligros y abusos.



Peores formas de trabajo infantil

04

Son todos los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, puedan dañar la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de dieciocho años.

Por su Naturaleza

Acuerdo Gubernativo 250-2006 - Artículo 7

Tienen intrínseca la posibilidad de causar daño de modo grave a la salud física, mental, desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años.

Por su Condición

Acuerdo Gubernativo 250-2006 - Artículo 7

Se derivan de la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo y cuyo contenido, exigencia laboral y tiempo dedicado al mismo, podría causar daño de modo grave a la salud física o mental, al desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años.

05

Causas que provocan que se dé el trabajo infantil

a



Factor Económico

El grado de pobreza provoca que los ingresos familiares sean insuficientes.

b



Factor Político

Débil implementación de políticas de protección integral hacia la niñez y adolescentes.

c



Factor Cultural

Los padres consideran que sus hijos e hijas deben trabajar para que sean responsables afectando el desarrollo integral.

d



Factor Familiar

La pérdida de trabajo y/o enfermedades de uno de los padres, el crecimiento de la familia, familias desintegradas u otras situaciones

e



Aprovechamiento de la Mano de Obra Infantil Y Adolescente

Resulta más barato y ocasiona menos problemas que la mano de obra adulta.

06

Consecuencias que provienen del trabajo infantil

Salud-Física

- Maltrato, abuso.
- Mala nutrición, problemas de crecimiento.
- Cansancio, fatiga y deshidratación.
- Problemas respiratorios o del corazón.
- Pérdida de algún miembro del cuerpo.
- Enfermedades de la piel, infertilidad, infecciones o cáncer.
- Muerte.

Psicológica

- Deterioro de la autoestima.
- Agresividad, ansiedad, depresión e inseguridad.
- Problemas de adicción (alcohol, drogas).

Educación

- Dificultades de atención, no tienen tiempo para hacer las tareas.
- Repetir el año o abandono escolares a temprana edad.

Social

- No realizan actividades deportivas y culturales.
- Modelos de socialización inadecuados.
- Riesgo de ser reclutado por grupos delictivos.



07

Prevención de Cero Trabajo Infantil

A continuación, se presentan algunas estrategias clave para prevenir el trabajo infantil:

Capacitación y Sensibilización

Sensibilizar a los colaboradores sobre los riesgos y consecuencias del trabajo infantil, y cómo identificar posibles casos de explotación.

Políticas de Empresa

Continuar con la implementación de la política gremial laboral.

Monitoreo y Vigilancia

Continuar con los mecanismos de supervisión continua en los lugares de trabajo para detectar y prevenir la explotación laboral infantil.

Colaboración con Entidades Locales

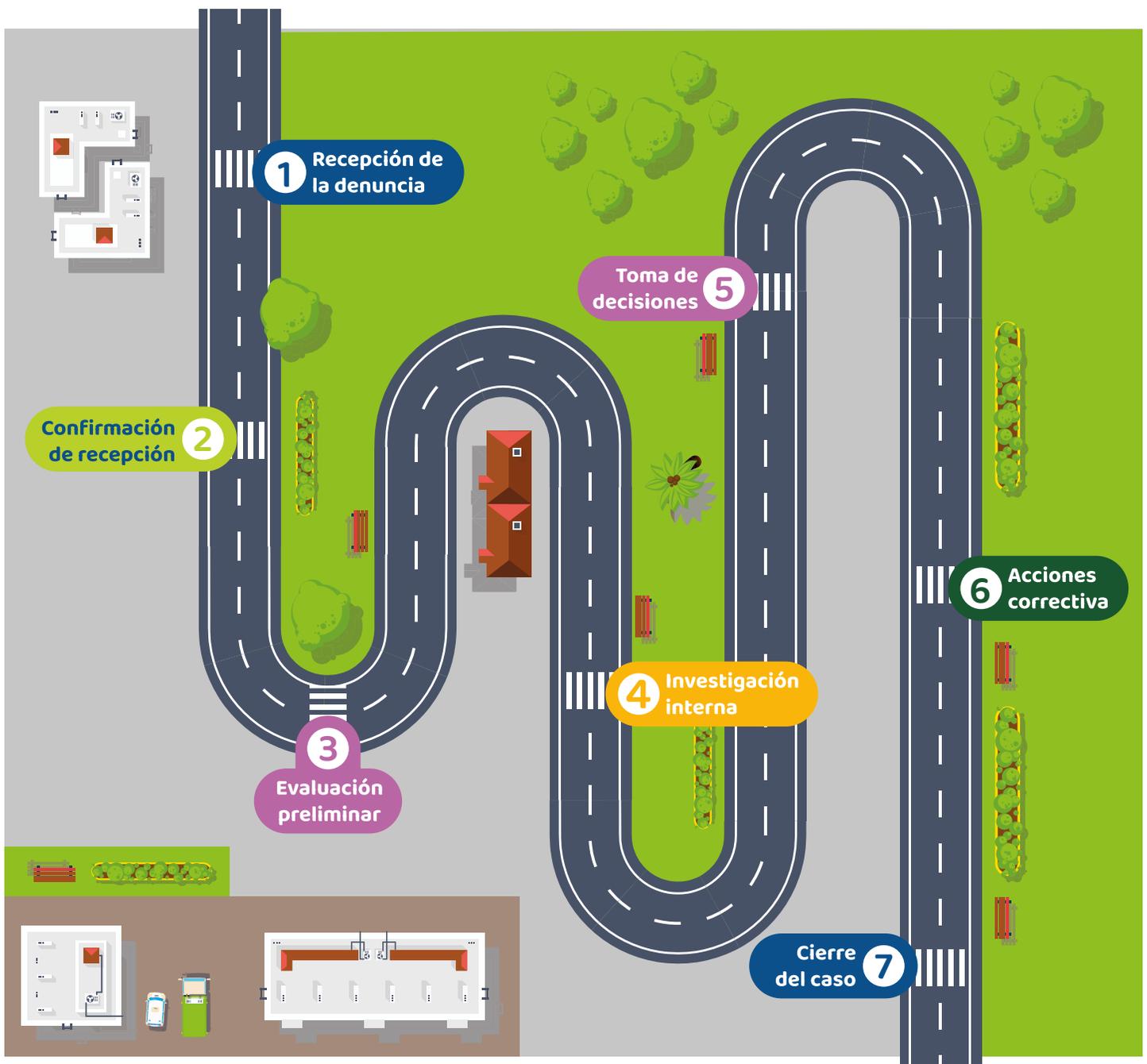
Trabajar en conjunto con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que se especialicen en la protección infantil para fortalecer la red de apoyo.



08

Método de Denuncia Interna

Al momento de ser víctima, o conocer a alguien que es víctima, puede acudir por teléfono a realizar la denuncia, considera los siguientes pasos:



1

Recepción de la denuncia

- **Fuente de la denuncia:** La denuncia puede ser recibida por línea telefónica: 2215-8085.
- **Denunciante:** Puede ser un colaborador, proveedor, miembro de la comunidad de forma ANÓNIMA.
- **Clasificación de la denuncia:** Se revisa si la denuncia está relacionada con trabajo infantil o si debe ser redirigida a otro proceso.

2

Confirmación de recepción

- **Notificación al denunciante:** Confirmar que la denuncia ha sido recibida y se dará seguimiento, garantizando la confidencialidad y protección a represalias.

3

Evaluación preliminar

- **Verificación de información básica:** Recopilar los detalles necesarios sobre el caso denunciado (ubicación, personas involucradas, descripción del menor, circunstancias).

4

Investigación interna

- **Recolección de evidencias:** El equipo de cumplimiento laboral recopila pruebas, por medio de monitoreo laboral y genera el reporte de hallazgos.
- **Reporte de hallazgo:** Se remite a ingenio involucrado si la denuncia implica a un proveedor, se informa y se solicita su colaboración para verificar el cumplimiento de políticas laborales gremiales.
- **Conclusión de la investigación:** Se evalúan los hallazgos y se determina si la denuncia es válida.

5

Toma de decisiones

- **Denuncia válida:** Se implementan las acciones correctivas de manera inmediata.
- **Denuncia no válida:** Se archiva el caso y se notifica al denunciante si corresponde.

6

Acciones correctivas

- **Retiro del menor:** Si se confirma la existencia de trabajo infantil, se toma acción inmediata para retirar al menor de la situación laboral.
- **Medidas preventivas:** Evaluar si es necesario suspender al proveedor o colaborador, y solicitar un plan de acción correctivo.
- **Reinserción educativa:** Si fuera necesario, en colaboración con organizaciones educativas locales, se apoya al menor y su familia en su reintegración en el sistema educativo.
- **Capacitación adicional:** Ofrecer formación a los colaboradores o proveedores implicados para asegurar que entiendan las políticas de la empresa sobre trabajo infantil.

7

Cierre del caso

- **Documentación del caso:** Archivar toda la documentación y evidencias del caso para auditorías futuras o posibles revisiones.



09

Fundamento Legal INTERNACIONAL

Convenio 182 de la OIT

Sobre la Prohibición de
las Peores Formas de
Trabajo

- Los niños, niñas y adolescentes son personas con derechos humanos, tienen voz en todos los asuntos que corresponden a su bienestar y protección.

Convenio 137 sobre la edad mínima (1973)

- Se centra en la **edad mínima de admisión al empleo** y tiene como objetivo eliminar el trabajo infantil.

Infantil Y la Acción Inmediata para su Eliminación (1999)

- Indica las medidas necesarias para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Recomendación 190 De La OIT

Sobre Las Peores
Formas De Trabajo
Infantil Y La Acción
Inmediata Para Su
Eliminación (1999)

- Proporciona un marco claro de programas de acción y define lo que es el trabajo peligroso.

10

Fundamento Legal NACIONAL

Constitución Política de la República de Guatemala (1985)

- Es el conjunto de normas fundamentales de Guatemala, en ella se encuentran todos los derechos humanos.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (2003)

- Contempla los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, así como los procesos para protegerlos.

Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Colaboradora

- El **Acuerdo Gubernativo No. 112-2006** de Guatemala establece el Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Colaboradora.
- Este reglamento tiene como objetivo regular la vigilancia y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes colaboradores, así como la denuncia de amenazas o violaciones a sus derechos¹².

Código Penal (1973)

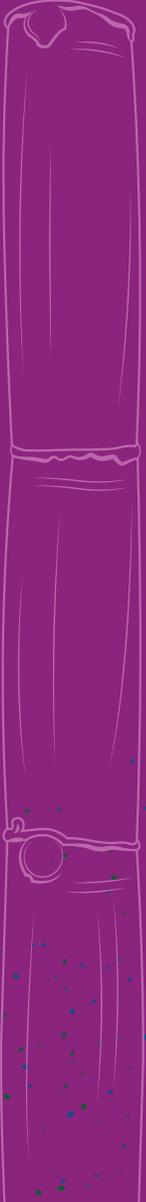
- Contiene normativa donde se encuentran los delitos que existen en Guatemala y sus sanciones.

CAPÍTULO 3



Introducción

Índice interactivo



Tiene como objetivo promover prácticas de contratación equitativas, garantizando que **todas las personas tengan las mismas oportunidades de empleo**, independientemente de su origen o características personales.

Guía de igualdad de oportunidades



01

Declaración de Compromiso

Nos comprometemos a proporcionar **igualdad de oportunidades de empleo a todos los solicitantes y colaboradores.** No discriminamos en función de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, discapacidad, edad o cualquier otra característica protegida por la ley.

02

Alcance

Aplica a todos los aspectos del proceso de contratación, incluyendo el reclutamiento, la selección, la evaluación y la contratación de personal. **Afecta a todos los colaboradores y postulantes de ingenios y organizaciones gremiales** de la industria de la caña de azúcar de Guatemala, sin importar el nivel o el puesto.

03

Marco Legal

Encumplimiento las leyes y regulaciones aplicables:

Convenios Internacionales Ratificados por Guatemala

Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración:
Establece la igualdad de remuneración entre colaboradores y colaboradoras por trabajo de igual valor.

Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación):
Prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación.

Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 4:
Establece la igualdad de todas las personas ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación.

Artículo 102:
Enumera los derechos mínimos de los colaboradores, incluyendo la prohibición de discriminación en el empleo.

Código de Trabajo (Decreto No. 1441)

Artículo 14:
Prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo por motivos de raza, sexo, religión, creencias políticas, condición económica o social, entre otros.

Artículo 151:
Obliga a los empleadores a tratar con igualdad a sus colaboradores en cuanto a salarios y condiciones laborales.

Artículo 61 y 62:
Establecen las obligaciones del empleador de no realizar discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo..

Ley de Promoción y Desarrollo de la Mujer

(Decreto No. 7-1999)

Esta ley promueve la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, incluyendo su participación plena y equitativa en el ámbito laboral.

Ley de Atención a las Personas con Discapacidad

(Decreto No. 135-96)

Artículo 25:

Establece que las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo digno y apropiado, y prohíbe la discriminación en la contratación, permanencia y ascenso en el empleo por motivo de discapacidad..

Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer

(Decreto No. 22-2008)

Promueve la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, incluyendo en el ámbito laboral.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

(Decreto No. 27-2003)

Establece la protección de los derechos de los niños y adolescentes, incluyendo la prohibición de trabajo infantil y la garantía de igualdad de oportunidades.



04

Principios

Igualdad de trato

Todos los candidatos serán tratados con justicia y respeto durante el proceso de contratación. No se tolerará ningún tipo de discriminación basada en raza, color, religión, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, edad, discapacidad, estado de salud, embarazo, o cualquier otra característica protegida por la ley.

Acceso igualitario

Se asegurarán condiciones de igualdad de acceso a todas las oportunidades de empleo. Esto incluye la eliminación de barreras que puedan impedir la participación plena y equitativa de cualquier individuo o grupo.

Selección basada en competencias

Las decisiones de contratación se basarán exclusivamente en las competencias, calificaciones, experiencia y habilidades de los candidatos. Nuestro objetivo es seleccionar a los mejores talentos, garantizando que las decisiones sean objetivas y basadas en criterios claramente definidos.

Transparencia

Los procesos de selección y contratación serán transparentes y claros para todos los candidatos. La comunicación abierta y honesta es esencial para asegurar la confianza y la credibilidad en nuestro proceso de selección.



Capacitación y sensibilización

Todos los colaboradores involucrados en el proceso de contratación recibirán capacitación adecuada para asegurar entornos inclusivo y libre de prejuicios.

Revisión y mejora continua

Nos comprometemos a revisar y mejorar continuamente nuestras prácticas de contratación para asegurar que se mantengan equitativas y alineadas con los principios de contratación con igualdad de oportunidades.



05

Proceso de Selección y Contratación

a



Análisis de puestos

Elaborar perfiles de puesto definiendo los requisitos y competencias necesarias para cada posición.

b



Anuncios de trabajo

Todos los anuncios de empleo serán redactados de manera inclusiva, sin lenguaje que implique preferencia o discriminación. Se utilizarán múltiples canales para asegurar un amplio alcance y diversidad de candidatos.

c



Acceso a solicitudes

Proporcionar acceso a las solicitudes de empleo para todos los candidatos. Las solicitudes estarán disponibles en formatos accesibles para personas con discapacidades, y proporcionaremos asistencia razonable durante el proceso de solicitud.

d



Evaluación de candidatos

La evaluación de los candidatos se basará en criterios objetivos y relacionados con el desempeño en el puesto.

e



Igualdad salarial

Garantizar la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

06

Ambientes de trabajo inclusivo

a



Promover la inclusión

Fomentar una cultura inclusiva donde todos los colaboradores se sientan valorados y respetados, independientemente de sus diferencias personales.

b



Prevención del acoso y la discriminación

Implementar procedimientos para prevenir y abordar cualquier forma de acoso, discriminación o comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo.

c



Desarrollo profesional

Proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación continua para todos los colaboradores, asegurando que puedan crecer y avanzar en sus carreras dentro de la empresa.

d



Adaptaciones de infraestructura

Asegurar que nuestra infraestructura esté adaptada para satisfacer las necesidades específicas de nuestros colaboradores, incluyendo instalaciones accesibles para personas con discapacidades, baños adecuados para todos los géneros, y cualquier otra adaptación necesaria para crear un entorno de trabajo inclusivo y accesible.

07

Mecanismos de Denuncia y Resolución de Conflictos

Proceso de Denuncia

Cualquier colaborador que sienta que ha sido objeto de discriminación o acoso puede presentar una denuncia de manera confidencial. Las denuncias pueden realizarse a través de los canales de comunicación implementados en cada institución.

Investigación y Resolución

Todas las denuncias serán investigadas de manera imparcial y oportuna. Las acciones correctivas se tomarán de acuerdo con los hallazgos de la investigación, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.

08

Comunicación y Difusión

Proceso de inducción

Esta política deberá formar parte del **proceso de inducción** del colaborador y será accesible para todos.

09

Responsabilidad Responsables de Cumplimiento

a



Gerencia

Asegurar el cumplimiento de esta política y proporcionar los recursos necesarios para su implementación efectiva.

b



Equipo de Recursos Humanos

Desarrollar, implementar y monitorear procedimientos de contratación justos y equitativos.

c



Colaboradores

Participar en los procesos de selección de manera objetiva y respetuosa, promoviendo la igualdad de oportunidades. Además, todos los colaboradores son responsables de mantener un ambiente de trabajo donde se respete la igualdad de oportunidades y se trate a todas las personas con dignidad y respeto.



Guía para Incorporación Laboral de Mujeres



La industria de la caña de azúcar ha sido históricamente un pilar económico y social en Guatemala, generando empleo y desarrollo en nuestras comunidades. En nuestra industria, estamos comprometidos con la promoción de un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde el talento y las capacidades de cada individuo, sin importar su género, sean valorados y aprovechados al máximo.

La incorporación de mujeres en todos los niveles de nuestra operación no solo es una estrategia esencial para el crecimiento y la innovación. Diversos estudios han demostrado que la diversidad de género en el lugar de trabajo contribuye a una mayor creatividad, mejores decisiones y un desempeño superior.

Esperamos que esta guía sea una herramienta valiosa para fomentar un ambiente laboral inclusivo y dinámico, donde cada mujer pueda desarrollar su potencial plenamente y contribuir al éxito continuo de nuestra industria.

01

Objetivo

Facilitar la integración de mujeres en la industria de la caña de azúcar, proporcionando las herramientas y recursos necesarios para garantizar su éxito y bienestar. Abordando temas clave como la igualdad de oportunidades, las condiciones laborales adecuadas, y el apoyo a las responsabilidades familiares, alineados con los principios y regulaciones del Código de Trabajo de Guatemala.

02

Infraestructura Adecuada para Colaboradoras

Vestidores

Aseguran la privacidad y comodidad, contribuye al bienestar de las empleadas y respalda prácticas de trabajo seguras e higiénicas, especialmente en industrias donde se requiere el uso de uniformes o ropa de trabajo específica.

Sanitarios

Proveer una cantidad adecuada de inodoros garantiza la comodidad y la higiene de las colaboradoras, minimizando el tiempo de espera, contribuyendo a un ambiente laboral más saludable y productivo. Debe haber 1 inodoro por cada 15 mujeres.



03

Maternidad

Responsabilidad del patrono

Los empleadores con más de 30 colaboradoras deben proporcionar instalaciones adecuadas para que las colaboradoras puedan alimentar a sus hijos de manera segura (zonas de lactancia) y dejarlos al cuidado de una persona calificada, durante las horas de trabajo (guarderías en el lugar de trabajo), ambos espacios deben contar con la aprobación de la Inspección General de Trabajo (IGT).

Licencia por maternidad

Cumplimiento de la licencia por maternidad, basado a los derechos y obligaciones que se deriven. Toda madre colaboradora gozará de un descanso retribuido del 100% del salario de los 30 días que preceda al parto y los 54 días siguientes.

En caso de que no se puedan disfrutar los días de descanso **antes del parto**, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto (84 días) de descanso efectivos.

GUARDERÍAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Reducción del estrés para las madres colaboradoras, mejora de la concentración y productividad.

Infraestructura

Espacio seguro y adecuado para niños menores de 03 años.

Personal calificado

Contratación de educadores y cuidadores certificados.



ZONAS DE LACTANCIA

Promoción de la salud materno-infantil, cumplimiento de derechos laborales.

Espacios dedicados

Contar con un espacio y equipo necesario para la alimentación de sus hijos, menores de 3 años.

Flexibilidad horaria

De acuerdo con el Código de Trabajo, la colaboradora tiene derecho a disponer de dos medias horas durante sus labores con el objetivo de alimentar a su hijo/a. Puede acumular el tiempo para entrar una hora posterior o salir una hora antes de su jornada de trabajo.

Período de lactancia

Inicia a partir del día que la madre retome sus labores, puede durar 10 meses. Sin embargo, puede prolongarse si un médico prescribe que es necesario para la salud del infante. La hora debe ser remunerada y el patrono que incumpla dará lugar a la sanción correspondiente.

Actividades y educación

Programas educativos y recreativos para los niños, menores de 03 años.

04

Iniciativas de Inclusión y Equidad para Mujeres

Igualdad de oportunidades

Políticas claras para promover la igualdad de género y la no discriminación en el ambiente laboral.

Ambientes laborales adaptados para el bienestar de mujeres

El trabajo debe ser adecuado a la edad, condiciones y/o estado físico, desarrollo intelectual y moral.



05

Prohibiciones para considerar

RESTRICCIONES Y REGULACIONES DEL TRABAJO

- a** ▶ Lugares insalubres y peligrosos, en conformidad a lo que establece la Inspección de trabajo.
- b** ▶ Anuncios y/u ofertas de empleo especificando ciertos requisitos, siendo: sexo, raza, etnia, estado civil u otros, a excepción que la naturaleza del puesto lo justifique; para ello, se debe obtener la autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- c** ▶ Hacer diferencias entre mujeres solteras, casadas y/o responsabilidades familiares.
- d** ▶ Despedir a las colaboradoras que estén en estado de embarazo o período de lactancia, ya que gozan de inmovilidad. A menos que haya una causa justificada debido a una falta grave en los deberes del contrato, según lo establecido en el artículo 177 del Código de Trabajo.
- e** ▶ La colaboradora deberá dar aviso al patrono y presentar un certificado médico que confirme su estado de embarazo, para gozar de las protecciones establecidas en el código de trabajo, incisos c y d.
- f** ▶ No se puede exigir a mujeres embarazadas que realicen trabajos que requieran un esfuerzo físico considerable, en los últimos tres meses previos al alumbramiento.
- g** ▶ La colaboradora puede abandonar su trabajo al presentar un certificado médico que haga constar que su parto será en las siguientes 5 semanas.
- h** ▶ La colaboradora que haya concebido el descanso pre y post parto tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté bajo los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, se seguirán las reglas de este. Adicional, al finalizar el período de descanso puede regresar a su trabajo o uno similar en salario, habilidad y competencias.



- i** ▶ En caso de que la colaboradora sufra de un aborto o parto prematuro, no viable los días de descanso se reducirán a la mitad. De modo que, si desarrollase otra enfermedad relacionada al embarazo o el parto podrá ausentarse hasta tres meses manteniendo sus derechos laborales.
- j** ▶ Si los días de asueto, descanso semanal y vacaciones que coincidan en el descanso por maternidad deberán pagarse según en el capítulo cuarto del título tercero, del código de trabajo. El patrono no está obligado a pagar prestaciones en el inciso b, anterior.
- k** ▶ El patrono debe pagar el salario antes y después del parto, si la colaboradora efectivamente está en reposo. Caso contrario, si se comprueba que realiza actividades remuneradas se dará por suspendido el pago.
- l** ▶ Por otro lado, si la colaboradora adopta a un menor de edad, gozará de la licencia postparto para que ambos tengan un período de adaptación. Dará inicio al día siguiente de efectuada la adopción. Asimismo, deberá presentar los documentos necesarios para gozar de la misma.

PAGO SALARIAL EN PERÍODO DE LICENCIA

Debe calcularse basado en

Por período de tiempo

Por mes, quincena, semana, día u hora

- a** ▶ Calcular el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios, ganados en los últimos seis meses (exceptuando si la colaboradora tiene menos tiempo) a partir del momento que dejó de trabajar.
- b** ▶ Considerar el tiempo de los descansos como si fueran horas efectivas trabajadas.

Otras formas de calcular el pago

Por mes, quincena, semana, día u hora

- a** ▶ Calcular el promedio de salarios de los últimos noventa días (a excepción si tiene menor tiempo de trabajo) iniciando desde el momento que dejó de trabajar.
- b** ▶ Se dividirá el salario ganado en el período de pago correspondiente, considerando las horas efectivas trabajadas, finalmente se establece la equivalencia para los descansos.

06

Marco legal

Infraestructura Adecuada para Colaboradoras

- Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas: Artículo 294, Artículo 197 inciso i
- Código de Trabajo: Artículo 197 k

Maternidad

- Constitución Política de la República de Guatemala: Artículo 52
- Código de Trabajo: Artículo 152

Guarderías en el Lugar de Trabajo

- Código de Trabajo: Artículo 155

Iniciativas de Inclusión y Equidad para Mujeres

- Constitución Política de la República de Guatemala: Artículo 102, inciso c

Zonas de Lactancia

- Código de Trabajo: Artículo 153 y 155

Restricciones y Regulaciones del Trabajo

- Constitución Política de la República de Guatemala: Artículo 147, 151 y 152

Pago Salarial en Período de Licencia

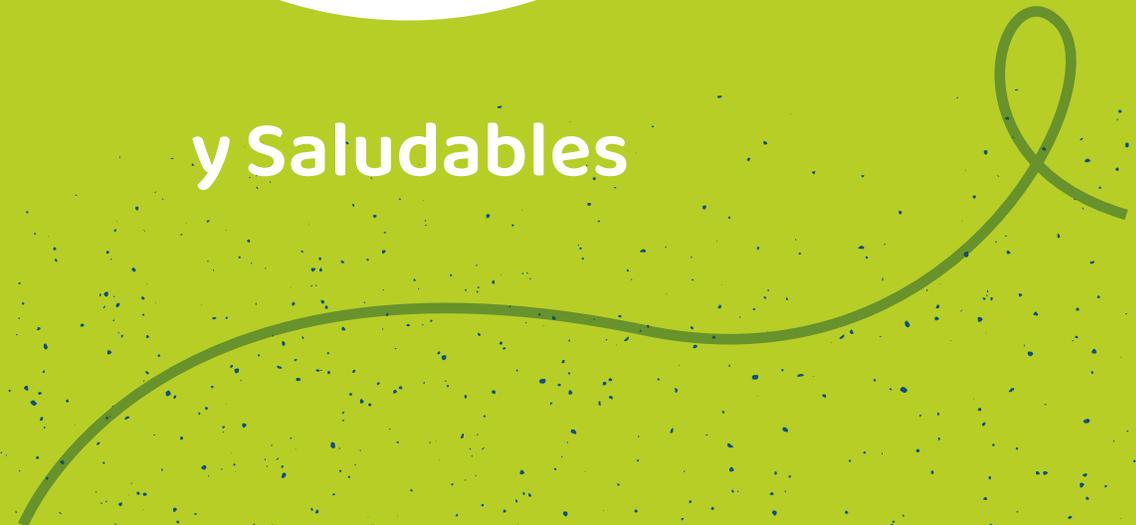
- Constitución Política de la República de Guatemala: Artículo 154

CAPÍTULO 4

Ambientes Laborales

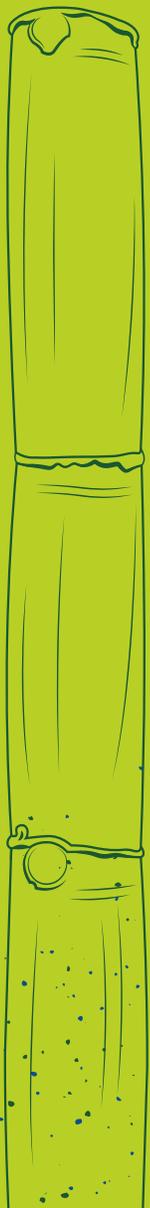
Seguros

y Saludables

A decorative wavy line in a light green color, starting from the bottom left and curving towards the bottom right, ending in a small loop.

Introducción

Índice interactivo



Nuestra prioridad es asegurar que todos los lugares de trabajo sean seguros y saludables. Implementamos rigurosos estándares y prácticas de seguridad ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades laborales, al tiempo que promovemos un ambiente de trabajo que sea cómodo y acogedor para todos los colaboradores.

Sistema de Vigilancia Epimiología de Enfermedades Relacionadas con Calor



Las enfermedades relacionadas con calor (ERCC) y la enfermedad renal crónica (ERC), que es una grave consecuencia asociada con la exposición de largo plazo a los factores de riesgo, se constituyen en un riesgo crítico para las tareas de la industria de caña de azúcar, en las cuales se tiene exposición al menos a los dos siguientes factores de riesgo: Ambientes de trabajo con temperaturas elevadas y carga física alta.

Por otra parte, la ERC, se ha convertido en un problema crítico de salud pública en la región Centroamericana y algunos países de Asia y el medio oriente, razón por la cual se han realizado por parte de diferentes instituciones y sectores múltiples estudios, cuyo resultado, en algunos de ellos, han relacionado a los trabajos agrícolas, en particular el corte de caña, como factor desencadenante de la ERC. Los estudios llevados a cabo hasta ahora, no han sido concluyentes en lo referente a alguna tarea, o actividad agrícola en particular, pero si han sido conclusivos en relacionar temperatura alta en ambiente de trabajo y carga física elevada, con la presentación, o empeoramiento de la ERC.

El presente sistema de vigilancia epidemiológica (SVE), es un manual en el que se consolida toda la información técnico-científica, procedimientos, criterios de actuación, evaluación y mejora continua, que deben implementarse permanentemente para que colaboradores de la caña de azúcar incluidos en el alcance de este documento, no presenten, o no se les agraven durante su trabajo, las ERCC y ERC.

01

Justificación

Además de lo expuesto en la introducción respecto al interés propio de la industria de caña de azúcar, existen requerimientos legales, que exigen a las empresas la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica de sus riesgos críticos. Son de obligatorio cumplimiento, los artículos 174, 175 (Temperatura y humedad), 176 a 179 (Trabajo en ambientes calurosos), 219 (Vigilancia médica), 284 a 288 (Abastecimiento de agua), del AG-229-2014 y sus modificatorios del AG-033-2016, en los casos que apliquen.

02

Alcance

Los colaboradores, quiénes serán objeto de vigilancia epidemiológica para ERCC yERC, son quiénes están involucrados en las siguientes actividades/tareas:

- a** ▶ Corte de caña
- b** ▶ Corte de semilla
- c** ▶ Siembra de caña
- d** ▶ Todas las actividades agrícolas o no, que impliquen exposición a temperatura y carga física elevadas.

03

Objetivos

Objetivo general

Prevenir la aparición y mitigar las consecuencias de ERCC y ERC en los colaboradores de la industria de caña de azúcar.

Objetivos específicos

- a** ▶ Identificar previo a incorporación, colaboradores en condiciones adecuadas para laborar, referentes a ERCC y ERC.
- b** ▶ Identificar tempranamente signos y síntomas de ERCC y ERC, que permitan definir e implementar los correctivos pertinentes para evitar el agravamiento de estas condiciones.
- c** ▶ Identificar, clasificar y monitorear las condiciones ambientales de trabajo, para definir criterios técnicos de exposición y en consecuencia establecer los protocolos de trabajo/descanso adecuados para la prevención de ERCC y ERC.
- d** ▶ Definir indicadores de gestión, que permitan evaluar y mejorar el desempeño del SVE en la industria de caña de azúcar.
- e** ▶ Establecer un plan de capacitación dirigido a jefes de procesos, supervisores, caporales y colaboradores incluidos en el alcance de este SVE, que permita fortalecer las acciones de prevención de ERCC y ERC.

04

Estructura

La estructura establecida para desarrollar el presente SVE está definida en cuatro subsistemas. Los cuales son:



Atención a las personas

Define todas las acciones encaminadas a identificar condiciones de riesgo en aspirantes a las tareas, y condiciones señuelo para identificar personal que estando previamente sano, empiezan a mostrar signos de enfermedad. Igualmente se establece el(los) indicador(es) biológico(s) que se utilizarán para el diagnóstico y seguimiento de las ERCC y la ERC.

En este subsistema se definen específicamente los estándares contra los cuales se comparan el/los indicador(es) biológico(s), así como las conductas a seguir, de acuerdo a los resultados de evaluación de cada uno de ellos.

Atención al ambiente de trabajo

Define el(los) indicador(es) ocupacional(es), que se utilizará(n) para medir el riesgo ocupacional contra un TLV (Nivel límite permisible), en caso de que el mismo esté clara y legalmente establecido; en caso contrario se establecerá la forma de realizar la cuantificación del riesgo a nivel de ambiente de trabajo.

En este mismo subsistema se definen los criterios de actuación (Propuestas de medidas de control), respecto a los resultados de las mediciones cuantitativas del indicador ocupacional.

Información y registro

Diseña, difunde y desarrolla los indicadores generales y KPIs de seguimiento y evaluación de todo el SVE.

Capacitación

Recuerda que este es un modelo, y te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

Diseña y elabora el plan de capacitación que responda a las necesidades de sensibilización, conocimiento y entrenamiento en relación con el SVE y las ERCC y ERC, de todas las partes interesadas para la prevención, control y mitigación de las mismas.

PLAN DE CAPACITACION							
Nombre del evento	Obejtivo	Grupo Objetivo	Min. Evento	Fecha	No. De asistencias	No. De puntajes mayores a 70 puntos	Nivel de eficacia del aprendizaje
Sobrecarga térmica	Informar de manera general sobre el riesgo de exposición a temperaturas elevadas, consecuencias, prevención	Trabajadores ocupacionalmente expuestos (TOE)	45				
Sobrecarga térmica	Informar de manera específica sobre el riesgo de exposición a temperaturas elevadas, consecuencias, prevención	Jefes inmediatos y jefes de área de TOE	45				
Ropa de protección y EPP	Capacitar sobre dotación, uso y cuidado de ropa y otras protecciones para exposición a temperaturas elevadas	Trabajadores ocupacionalmente expuestos (TOE)	30				
Medicamentos- drogas y exposición a temperaturas elevadas	Capacitar en efectos adversos del consumo de AINES, otros medicamentos y drogas ilícitas y exposición a temperaturas elevadas	Trabajadores ocupacionalmente expuestos (TOE)	30				
SVE para prevención de ERCC Y ERC	Conocimiento y gestión del SVE	Médicos, enfermeros, líderes de SSO	180				
Manejo de ERCC	Capacitar en signos y síntomas. Primeros auxilios Plan MEDEVAC	Enfermeros de campo, enfermeros de clínicas, caporales, supervisores	90				



DEFINICIÓN DE AGENTES ETIOLÓGICOS

Temperatura

Estado de energía interna de un sistema. En el rango humano la temperatura central del cuerpo es de aproximadamente $37^{\circ}\text{C} \pm 0,5^{\circ}\text{C}$.

Calor

Es una forma de energía en constante movimiento.

Calor metabólico

Es el calor producido por el organismo, dependiendo de la actividad física desarrollada, la postura del cuerpo y el metabolismo basal (calor mínimo básico en completo reposo).

Condición térmica elevada/extrema

Es la situación ambiental capaz de transmitir calor hacia el cuerpo humano o evitar que el cuerpo humano transmita calor hacia el medio en tal magnitud que pueda romper el equilibrio térmico del colaborador, y tienda a incrementar su temperatura corporal central, se habla de extrema cuando es capaz de alterar su salud.

Personal ocupacionalmente expuesto (poe)

Son los colaboradores expuestos a una condición térmica extrema durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Nivel límite permisible (nlp o vlp)

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana. NOM-015-STPS-2002. Condiciones Térmicas Elevadas o Abatidas - Condiciones de Seguridad e Higiene

American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). 2016 TLVs® and BEIs®. Pág. 218 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. ACHO. Sistema General de Riesgos Profesionales. Reglamento Técnico Colombiano de Higiene Industrial para Temperaturas Extremas. NIOSH, Criteria for a recommended standard. Occupational exposure to hot environments. Revised Criteria. Publication No. 86-113.1986

Nivel de temperatura por debajo del cual se pueden exponer la mayoría de los colaboradores adultos sanos, día tras día, durante su vida laboral, sin sufrir efectos adversos para su salud.

Para establecer la exposición ocupacional a sobrecarga térmica se aplica el Índice de Temperatura de Globo, de Bulbo seco y Húmedo (T.G.B.H o WBGT (Wet Bulb Globe Temperature Index) Adoptado y recomendado por:

- a** ▶ NIOSH (1986),
- b** ▶ ACGIH (1990 - 2016),
- c** ▶ ISO 4273: Hot environments-Estimation of Heat Stress on working man based on WBGT. Index. 1989)
- d** ▶ AG-229-2014 en Guatemala

Termorregulación

Conjunto procesos para mantener la temperatura corporal interna estable, manteniendo equilibrio entre la producción de calor (Termogénesis) y su pérdida (Termolisis). La termorregulación es controlada por el hipotálamo al desencadenar cambios en el tono vascular, tono muscular y glándulas sudoríparas, vasodilatación periférica y la evaporación (Sudoración).

La exposición a trabajar en ambientes con temperaturas elevadas y además si anexo a ello, la carga física es moderada o elevada, en condiciones fuera de control, predispone a dos tipos de padecimientos:

Carácter agudo

Se han agrupado en la denominación de "Enfermedades Relacionadas Con Calor (ERCC).

Carácter crónico

Por exposición no controlada de manera habitual, denominado "Enfermedad renal Crónica (ERC).

Desde el punto de vista preventivo, este SVE, se enfocará al conocimiento que deben tener colaboradores expuestos y sus jefes, en la prevención y detección de los padecimientos agudos (ERCC), los cuales si son correctamente prevenidos, con alto grado de certeza, no se tendrá la peor consecuencia correspondiente a la ERC. La causa básica de estas enfermedades es la pérdida de líquidos corporales (Agua) y en menor grado electrolitos, los cuales se compensan más fácilmente.

06

Enfermedades relacionadas con calor

Mencionaremos las ERCC, en su orden de gravedad, de menor a mayor, lo que no quiere decir que en caso de presentarse en el colaborador, sigan ese mismo orden cronológicamente:

Sarpullido por calor

Grupos de pequeñas ampollas rojas que parecen pequeños granitos en la piel (generalmente en el cuello, el pecho, la ingle o en los pliegues de los codos).

Urticaria por calor

Urticaria colinérgica, localizada o generalizada, pápulas con eritema circundante.

Calambres por calor

Espasmos musculares de intensidad moderada a severa, en cualquier grupo muscular, pero predominantemente en pantorrillas.

Agotamiento (fatiga) por calor

Sudor abundante, piel fría, pálida, húmeda y pegajosa, pulso rápido y débil, náuseas o vómitos, calambres musculares, cansancio o debilidad, mareos, dolor de cabeza y síncope (Desmayo). Este cuadro demuestra que los mecanismos de control del cuerpo están sometidos a alto nivel de estrés, pero aún el sistema de control calórico, se encuentra en correcto funcionamiento. Con frecuencia el agotamiento calórico es mal diagnosticado como golpe de calor. Si bien es un síndrome crítico, no resulta tan grave en su pronóstico, como el golpe de calor. Personal de salud en campo (Enfermeros, paramédicos), así como supervisores y personal a cargo, deben reconocer claramente estos cuadros para que puedan actuar en consecuencia y suministrar a los médicos la información correcta, para la atención de pacientes.

Golpe de calor

Para mayor información puedes ingresar a:

www.cdc.gov/es/disasters/extremeheat/pdf/Heat_Related_Illness_es

Alta temperatura central corporal (41°C o más), piel caliente, enrojecida, seca o húmeda, pulso acelerado y fuerte, dolor de cabeza, mareos, náuseas, confusión, pérdida del conciencia (desmayos). Esta es la peor condición de la exposición no controlada a trabajo bajo temperaturas elevadas, de manera aguda. Como se ve, en este estadio los sistemas de equilibrio del cuerpo han fallado y la temperatura central se halla peligrosamente elevada, sin posibilidad de disminuir por los mecanismos fisiológicos normales. Este síndrome constituye una urgencia médica, con necesidad de activar el plan de evacuación inmediatamente.

07

Enfermedades relacionadas con calor

Por su parte, respecto a la Enfermedad Renal Crónica (ERC), se presentan las siguientes consideraciones, para efectos de tener en cuenta como antecedentes al realizar exámenes ocupacionales de ingreso:

Factores de susceptibilidad

Incrementan la posibilidad de daño renal

- Edad avanzada
- Historia familiar de ERC
- Masa renal disminuida
- Bajo peso al nacer
- Raza negra y otras minorías étnicas
- Hipertensión arterial
- Diabetes
- Obesidad
- Nivel socioeconómico bajo
- Vivienda en baja altura snm (Temperatura alta extrema)

Factores iniciadores

Inician directamente el daño renal

- Enfermedades autoinmunes
- Infecciones sistémicas
- Infecciones urinarias
- Litiasis renal
- Obstrucción de las vías urinarias bajas
- Fármacos nefrotóxicos, principalmente AINES
- Hipertensión arterial
- Diabetes

Factores de estadio final

Incrementan la morbimortalidad en situación de fallo renal

- Dosis baja de diálisis (Kt/V)*
- Acceso vascular temporal para diálisis
- Anemia
- Hipoalbuminemia
- Derivación tardía a nefrología
- Diabetes

Factores de progresión

Empeoran el daño renal y aceleran el deterioro funcional renal

- Proteinuria persistente
- Hipertensión arterial mal controlada
- Diabetes mal controlada
- Tabaquismo
- Dislipemia
- Anemia
- Enfermedad cardiovascular asociada
- Obesidad
- Hiperuricemia

08

Enfermedades relacionadas con calor

La ecuación de CKD-EPI creatinina se basa en las mismas cuatro variables que la ecuación del estudio MDRD, pero utiliza una doble pendiente lineal para modelar la relación entre creatinina sérica y tasa de filtración glomerular estimada y una relación distinta para edad, sexo y raza. La ecuación fue divulgada para realizar mejor y con menos prejuicios que la ecuación del estudio MDRD, especialmente en pacientes con una tasa más alta de filtración glomerular. Esto resulta en menor error de clasificación de enfermedad renal crónica.

La ecuación de CKD-EPI creatinina es:

$$1.159_{\text{[if black]}} \times 1.018_{\text{[if female]}} \times 0.993^{\text{age}} \times \max(\text{Scr}/K, 1) - 1.209 \times \min(\text{Scr}/K, 1)^{\alpha} \times 141 = \text{GFR}$$

- $K = 0.7$ if female
- $K = 0.9$ if male
- $\alpha = 0.329$ if female
- $\alpha = 0.411$ if male
- min = The minimum of Scr/K or 1
- max = The maximum of Scr/K or 1
- Scr = Serum creatinine (mg/dL)

Ref: Levey AS, Stevens LA, et al.
A New Equation to Estimate
Glomerular Filtration Rate.



09

Evaluación de la lesión renal

Albuminuria

La presencia de concentraciones elevadas de proteína o albúmina en la orina, de forma persistente, es un signo no sólo de lesión renal sino que muchas veces es signo de “daño sistémico”, más allá del riñón. Distintos estudios han mostrado la importancia de la proteinuria en la patogenia de la progresión de la ERC, así como la relación de la albuminuria con el pronóstico renal y con la mortalidad en diversas poblaciones de modo independiente del FG y otros factores de riesgo clásicos de enfermedad cardiovascular. La albuminuria constituye, juntamente con el FG, la base del diagnóstico y clasificación en estadios actual de la ERC. Su presencia identifica un subgrupo de pacientes con un riesgo superior de progresión de la enfermedad y con más morbimortalidad cardiovascular.

Espécimen

La orina de 24 horas es el espécimen más adecuado para valorar la proteinuria o la albuminuria. No obstante, los problemas asociados a la recogida de orina de 24 horas han llevado a buscar especímenes alternativos como la primera orina de la mañana u orinas aleatorias. Para eliminar variaciones relacionadas con el grado de hidratación, los resultados se deben expresar en relación a la concentración de creatinina en la orina. Diversos trabajos demuestran que hay una elevada correlación y concordanza entre las concentraciones del cociente proteína/creatinina (PR/CR) y/o albúmina/creatinina (A/CR) obtenidas en muestras de orina respecto a la excreción de proteína y/o albúmina en orina de 24 horas.

DetECCIÓN Y MEDICIÓN

A pesar de la importancia de la detección y monitorización de la albuminuria/proteinuria en el diagnóstico y seguimiento de la ERC, no hay un consenso entre las diversas guías de práctica clínica publicadas en los últimos años, sobre diversos aspectos relacionados con su medición, cuáles son los valores que indican su presencia y si ésta debe ser definida en términos de albúmina o de proteína.

En la actualidad, varias guías recomiendan la medición del cociente A/CR en orina, preferentemente en la primera orina de la mañana. El cociente A/CR es un marcador más sensible que la proteinuria en el contexto de ERC secundaria a DM, HTA o enfermedad glomerular, que son las causas más frecuentes de ERC en el adulto. Por este motivo, para la detección y monitorización, así como la nueva clasificación en estadios y pronóstico de ERC debería valorarse la presencia de proteinuria mediante la determinación del cociente A/CR. En el caso de pacientes con ERC diagnosticada y proteinuria significativa (p. ej. A/CR > 300-500 mg/g) se podría realizar la monitorización a partir del cociente PR/CR por tratarse de una determinación más económica. Para considerar que una persona tiene albuminuria son necesarios dos valores elevados en tres muestras obtenidas durante un período de 3 a 6 meses.

PRONÓSTICO RENAL Y VITAL

Documento de consenso sobre la enfermedad renal crónica. España.

Como ya hemos dicho, el valor y la persistencia de la albuminuria se correlacionan estrechamente con el pronóstico renal y vital de los pacientes con ERC, pero también debemos considerar que la albuminuria es un marcador importante e independiente de riesgo cardiovascular global (disfunción endotelial, remodelado arterial) y no únicamente un marcador de enfermedad renal. La presencia única de albuminuria, sin ninguna otra manifestación de daño renal está puesta en entredicho por varios autores como un criterio único y específico de ERC, ya que se puede detectar en otras patologías (obesidad, tabaquismo, dermatitis, artritis).

Los nefrólogos deben reconocer que aunque se utilice el término de albuminuria más que el de proteinuria, la pérdida de otras proteínas podría ser importante en la patogénesis de la enfermedad renal, pronóstico y sus complicaciones. En este sentido debe recordarse que la determinación de proteinuria incluye no sólo la cuantificación de albúmina sino también la de proteínas de bajo peso molecular como proteínas de origen tubular o cadenas ligeras de inmunoglobulinas.

10

Evaluación de la lesión renal

Clásicamente se ha utilizado una clasificación en estadios de ERC basada en el valor del FG. De acuerdo con el FG calculado o estimado con las diversas fórmulas, se clasifica la ERC en los siguientes estadios (Kidney Disease Improving Global Outcomes [KDIGO]):

CATEGORIAS DEL FG

CATEGORÍA	FG*	DESCRIPCIÓN
G1	≥ 90	Normal o elevado
G2	60 - 89	Ligeramente disminuido
G3a	45 - 59	Ligera a moderadamente disminuido
G3b	30 - 44	Moderada a gravemente disminuido
G4	15 - 29	Gravemente disminuido
G5	<15	Fallo renal

*Filtrado Glomerular en ml/min/1.73 m²

CATEGORÍAS DE ALBUMINURIA

CATEGORÍA	COCIENTE A/C**	DESCRIPCIÓN
A1	<3	Normal a ligeramente elevada
A2	30 - 300	Moderadamente elevada
A3	>300	Muy elevada

**Cociente albúmina/creatinina en una muestra separada de orina en mg/g

ACLARACIONES FINALES TABLA ANTERIOR

- a** ▶ Ya se ha mencionado la importancia de la confirmación de las alteraciones en un período de al menos 3 meses (para distinguir de problemas renales agudos).
- b** ▶ En el caso de FG entre 60-89 ml/min/1,73 m², sin la presencia de lesión renal (sin albuminuria/proteinuria elevada y con sedimento e imagen renal normales) se habla de FG disminuido sin ERC (una situación frecuente en las personas mayores).
- c** ▶ Estos pacientes no deben ser sometidos a ninguna intervención específica.
- d** ▶ Los estadios 3-5 son los que se conocían habitualmente como “insuficiencia renal crónica” que, aunque es un concepto obsoleto y poco preciso, está aún muy introducido en la comunidad médica.
- e** ▶ El estadio 5 o la inclusión en un programa de diálisis o necesidad de tratamiento sustitutivo se ha usado también previamente el término de fracaso renal.
- f** ▶ Un FG < 60 ml/min/1,73 m² confirmado en un intervalo de tiempo mínimo de 3 meses, con o sin lesión renal, es siempre diagnóstico de ERC especialmente si hay factores de riesgo de enfermedad renal (y se han descartado fármacos o factores agudos que pueden inducir a una disminución transitoria del FG).
- g** ▶ Las personas en programa de diálisis se engloban en el estadio 5D.
- h** ▶ En las personas trasplantadas renales, por definición afectas de ERC, se utilizan los estadios 1T, 2T, 3T, 4T y 5T.

Recientemente, a partir de los resultados de distintos estudios clínicos que incluyen individuos normales, individuos con riesgo de desarrollar ERC y pacientes con ERC, la organización internacional KDIGO ha estado valorando la posibilidad de establecer una nueva clasificación pronóstica de la ERC basada en estadios de FG y albuminuria.

Esta clasificación inicialmente contemplaba una división de 6 categorías de riesgo en función del FG (G1-G5) que se complementaban con 3 categorías de riesgo según la concentración del cociente A/CR:

A1

Para valores óptimos y normales-altos
(<10 mg/g y 10-29 mg/g)

A2

Para valores altos
(30-299 mg/g)

A2

Valores altos y de rango nefrótico
(300- 1999 y > 2000 mg/g, respectivamente)

11

Definición de progresión de la ERC

KDIGO*		FILTRADO GLOMERULAR (ml/min/1.73m ²)		ALBUMINURIA		
				Categorías, descripción y rangos		
		A1	A2	A3		
		NORMAL A LIGERAMENTE ELEVADA <30 MG/G	MODERADAMENTE ELEVADA 30 - 300 MG/G	GRAVEMENTE ELEVADA >300 MG/G		
G1	Normal o elevado	>=90				
G2	Ligeramente disminuido	60-89				
G3a	Ligera a moderadamente disminuido	45-59				
G3b	Moderada a gravemente disminuido	30-44				
G4	Gravemente disminuido	15-29				
G5	Fallo renal	<15				

Pronóstico de la enfermedad renal crónica según las categorías de filtrado glomerular y de albuminuria. Riesgo de complicaciones específicas de la enfermedad renal, riesgo de progresión y riesgo cardiovascular: Riesgo de referencia, no hay enfermedad renal si no existen otros marcadores definitorios.

► Riesgo de referencia, no hay enfermedad renal si no existen otros marcadores definitorios.

► Riesgo moderado.

► Riesgo alto.

► Riesgo muy alto.

*KDIGO: Kidney Disease Improving Global Outcomes.

Puntos clave, como definitivos de deterioro de función renal

Progresión

Muchos pacientes a lo largo de su evolución van a experimentar una progresión muy lenta o incluso no progresarán, en cambio otros pacientes con leves disminuciones en el FG pero que presentan factores principales para la progresión como proteinuria de rango nefrótico, pueden presentar un deterioro en la función renal en un período corto de tiempo.

Deterioro en la función renal

La tasa media de disminución anual del FG se sitúa entre 0,7- 1 ml/min/1,73 m² año a partir de los 40 años. No obstante la tasa de deterioro en el FG es muy variable siendo mayor en pacientes con proteinuria importante, DM o HTA. Cuando se han analizado las distintas tasas de deterioro renal en distintas poblaciones o pacientes con distintas patologías, se observa que el deterioro en la función renal es mayor en aquellos pacientes con relaciones elevadas de albuminuria/proteinuria, cuando se comparan con la población general. Estos datos sugieren que la relación albuminuria/proteinuria es mejor predictor de la tasa de deterioro renal que el nivel del FG basal.

Progresión mayor

Se puede considerar una progresión mayor de 5 ml/min/1,73 m²/ año como una progresión rápida. Con esta tasa, un paciente con ERC estadio 3 iniciaría diálisis a los 12 años o menos.

Progresión renal normal

Tasa de progresión renal normal: 0,7-1 ml/min/1,73 m²/año a partir de los 40 años.

Definir la progresión

Se puede considerar que un paciente presenta progresión renal: Descenso del FG > 5 ml/min/1,73 m²/año o > 10 ml/min/1,73 m² en 5 años. Se deberá definir la progresión con base en dos vertientes:

a ▶

Progresión a una categoría superior o más grave deterioro de la función renal (estadio 1-5) o de albuminuria (<30, 30-299, >300 mg/g).

b ▶

Porcentaje de cambio respecto a la situación basal (> 25 % de deterioro en el FG) o más del 50 % de incremento en el cociente albúmina/creatinina.

Valoración de la progresión renal

Para la valoración de la progresión renal se recomienda la estimación del FG basal y la albuminuria, así como identificar aquellos factores de progresión renal. Ello indicará la frecuencia de determinación de sucesivos controles analíticos.



EXACTITUD DE LA MEDICIÓN

Para asegurar la exactitud de la medición de la tasa de deterioro renal, se aconseja realizar dos medidas del FG en un período no inferior a dos meses y descartar una disminución debida a una insuficiencia renal aguda o al inicio de tratamiento con fármacos que afectan a la hemodinámica glomerular (IECAs, ARA II, AINES).

Nuevo diagnóstico

En pacientes con un nuevo diagnóstico de ERC (por primera vez), repetir la estimación del FG en un período no inferior a tres meses para descartar deterioro renal agudo por factores exógenos (descartados factores exógenos -diarrea, vómitos, depleción por diuréticos- o cualquier fármaco que afecte la hemodinámica glomerular como IECAs, ARA II, inhibidores directos de la renina, diuréticos). Si la situación clínica lo indica, podría repetirse en un período inferior a tres meses.

ERC conocida

En pacientes con ERC conocida, se sugiere medir FG y cociente albúmina/creatinina anualmente si presentan bajo riesgo de progresión, y más frecuentemente si presentan riesgo elevado de progresión.

Atención a los colaboradores

Alcance

Se definirán los grupos de exposición similar (GES), correspondientes a colaboradores de cualquier labor, que trabajen a la intemperie, en cultivos de caña y cuyos ambientes de trabajo, los exponga a temperaturas medidas en grados WBGT, por encima de los límites permisibles. Estos serán los colaboradores sujetos de vigilancia epidemiológica.

Indicador biológico

Se define el siguiente indicador biológico, para ser medido en todos los colaboradores correspondientes a las actividades/tareas:

Creatinina sérica: para ser realizada en ayunas.

- a** ▶ Aspirante o colaborador no debe haber realizado ejercicio físico extenuante 24 horas antes del examen.
- b** ▶ Aspirante o colaborador no debe estar con padecimiento viral 48 horas antes del examen.

Una vez se tenga el resultado de creatinina sérica, se le aplicará la ecuación CKD-EPI, para determinar la TFG y a su vez se clasificará el grado de ERC según clasificación KDOQI.

La clasificación determinará:

CLASIF.	INGRESO	PERIÓDICO	FINAL ZAFRA	CONDUCTA ESPECIAL
KDIGO I	Ingresa	En 3 meses. <i>Si disminuye TFG: Evaluar reubicación</i>	Finalizada zafra: <i>Realizar creatinina y determinar clasificación KDIGO Mantener archivo</i>	Ingreso: Realizar A Cr en orina. <30 mg/g: Ingresa >30 mg/g: No ingresa
KDIGO II	Ingresa	En 1 mes. Monitoreo estricto de TFG y Albúmina/ Creatinina <i>Si disminuye TFG: Reubicación inmediata. Si control inicial es normal. Control en 3 meses: Igual criterio</i>	Finalizada zafra: <i>Realizar creatinina y determinar clasificación KDIGO Mantener archivo</i>	Ingreso: Realizar A/Cr en orina. <30 mg/g: Ingresa >30 mg/g: No ingresa
KDIGO IIIa	No Ingresa			Referir a nefrología
KDIGO IIIb	No Ingresa			Referir a nefrología
KDIGO IV	No Ingresa			Referir a nefrología
KDIGO V	No Ingresa			Referir a nefrología

14

Evaluación médica ocupacional

Una vez se tengan resultados de examen de creatinina y se haya establecido la tasa de FG, con la ecuación CKD-EPI, se procede a realizar examen de ingreso médico ocupacional, bajo los siguientes criterios presentados en el profesiograma de la siguiente página.

Resultados del examen ocupacional

Los resultados del examen ocupacional (ingreso, periódico, retiro), se deben registrar en medio electrónico (Si el ingenio lo estipula, también en medio físico).

Recuerda que este es un modelo, y te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

ENCABEZADO Y DATOS PROPIOS DEL REGISTRO DEL INGENIO																		
CARGO	NOMBRE	EDAD	FECHA	TIPO EXAM.	KDIGO	POSITIVO PARA							APTITUD		CONDUCTA			
						HTA	DM	RESP	CARD	N-PSIO	DERM	MED	TOX-A	G-U		EDAD	PESO	SI

CRITERIO	ANTECEDENTES	EXÁMEN	RESULTADO	CONDUCTA
HTA	Pers: (+)	P.A. sentado	PA < 140/85	(-): Ingresa (+): Ingresa si está en tto. Y controlado
DM	Pers: (+)	Glicemia, si los antecedentes son (+)	< 110 mg%	Glicemia normal: Ingresa Glicemia elevada: No ingresa
Cardio-resp.	Pers (+) para ICC, IAM	Ex. Físico Ind . Framingham	No compatible con ICC-isquemia	(-): Ingresa (+): No ingresa
Cardio-resp.	Pers (+) para asma, EPOC	Ex.Físico	No compatible con asma, EPOC	(-): Ingresa (+): No ingresa
Neuro-psiq.	Pers (+) para T. sueño, convul., irritabilidad, esquiz.	N/A		Ants. (+): No ingresa
Dermat.		Ex.Físico	(+) para T. glánd sudoríp, ictiosis.	(-): Ingresa (+): No ingresa
Medicamentos	Pers (+) para: calcio-antag, AINES, fenotiazinas, ADT	N/A		Ants. (+): No ingresa
Tóx-Alerg.	Pers (+) para consumo drogas psicoactivas	Criterio médico y necesidad del proceso. Prueba 5 drogas	Negativo	(-): Ingresa (+): No ingresa
G-U	Pers (+) para litiasis renal, ITU	Ex.Físico	Negativo	(-): Ingresa (+): ITU, Litiasis episodio único: ingresa. Recurrentes: no ingresa
Edad	N/A	N/A	Óptimo: <50	<50 años: Ingresa 51 – 60 años: Criterio MD >60 años: No ingresa
Peso	N/A	N/A	Óptimo: <30	<35: Ingresa, con recomendaciones >=35: No ingresa

Atención al medio ambiente de trabajo

Estrés térmico

La variable ocupacional definida para el control del ambiente de trabajo es el estudio de estrés térmico, con base en el establecimiento de la temperatura en grados WBGT, y la carga física, medidos con contador de calorías y/o método detiempo y movimientos. El resultado final se comparará contra el estándar de ACGIH más actualizado, el que permitirá establecer los períodos de trabajo/descanso en períodos de una hora.

Sobrecarga térmica

Igualmente se debe estimar la sobrecarga térmica con base en ISO7933, para predecir pérdida de líquidos totales y por sudor, así como los requerimientos para la reposición horaria de líquidos por vía oral

Índice de vestimenta

Se debe tener en cuenta el índice de vestimenta (Clo), para efectos del cálculo de carga física, el cual en término promedio para colaboradores de campo es:

- Todas las actividades, excepto aplicadores agroquímicos: Ind. Clo= 0
- Aplicadores de agroquímicos usando ropa impermeable: Ind. Clo= 3

Los equipos de medición de estrés térmico deben cumplir con certificado de fabricación y de calibración, mínimo bajo estándar ISO/IEC17025.



16

Medidas correctivas (Prevención secundaria)

Durante la jornada laboral, los colaboradores expuestos a estrés térmico, sus jefes inmediatos (Caporales, supervisores, etc.), el personal de salud de campo, deben estar entrenados y capacitados para **reconocer en forma clara y expedita los signos y síntomas de tensión térmica y actuar inmediatamente**, para prevenir el empeoramiento en una ERCC, e implementar las medidas correctivas que correspondan, evitando así la sobrecarga térmica recurrente, que puede derivar a largo plazo en ERC.

Indicadores tempranos de tensión calórica no controlada

- a** ▶ Frecuencia cardíaca, con tiempo de recuperación.
- b** ▶ Antes de iniciar labores: no debe estar por encima de 90 pulsac/min.
- c** ▶ Durante la labor: debe mantener una FC máxima en pulsac/min, correspondiente a la resta de 180 menos la edad del colaborador.
- d** ▶ Recuperación de FC: Un minuto después de terminar esfuerzo físico, la FC, debe estar por debajo de 110 pulsac/min.
- e** ▶ Tasa de recuperación cardíaca: Se mide la FC a los 2.5 minutos después de cesar el esfuerzo físico, pudiendo obtenerse los siguientes resultados:

Patrón de recuperación de FC	FC a los 2.5 min	Diferencia entre los dos valores (Antes y después del esfuerzo físico)
Satisfactoria	< 9	No hay
Insatisfactoria	> = 9 0	< 1 0
No recuperación	> = 9 0	> = 1 0

f ▶

Temperatura central, medida en tímpano.

g ▶

La temperatura medida en tímpano debe ser inferior a 38°C, en colaboradores aclimatados e inferior a 37.5°C en colaboradores sin aclimatar.

h ▶

Presencia de síntomas vaso-vagales: Náusea, mareo, vértigo; sed y/o fatiga excesiva de aparición súbita.

i ▶

Alteraciones de conciencia: Desorientación, desmayos.

Se identifican uno o varios de los signos o síntomas

a ▶

Suspender inmediatamente la actividad laboral del colaborador.

b ▶

Informar de manera inmediata a servicio médico del ingenio.

c ▶

Retirar al colaborador a un sitio sombreado, bien ventilado, acostarlo en posición decúbito-dorsal (Boca arriba), con piernas ligeramente elevadas, si está consciente. Acostado decúbito-lateral (De medio lado), si está inconsciente o tiene náuseas.

e ▶

Si está consciente, suministrar agua fría en cantidad mínima de 200 ml cada 10 minutos, o a libre demanda, si el paciente solicita cantidad mayor. NO suministrar ningún líquido, ni sólido a paciente inconsciente.

d ▶

Bañar al paciente con agua al clima, o en su defecto colocar compresas de agua fría en tórax y cuello.

f ▶

Si el cuadro corresponde a elevación de temperatura corporal, o calambres únicamente; una vez se restablezca la condición normal del colaborador, éste puede volver a su labor; en cualquiera de las otras condiciones, debe ser remitido a médico para valoración.

g ▶

Es de vital importancia para todas las actividades de campo, contar con un plan de evacuación por emergencia médica (MEDEVAC), diseñado, implementado, probado (Simulacros) y 100% operativo.

17

Información y registro

Los indicadores mínimos que permiten controlar adecuadamente el SVE son:

Índice de cumplimiento de cálculo de TFG

$$\frac{\text{No. de colaboradores evaluados en cada período}}{\text{No. de colaboradores a ser evaluados en cada período}}$$

× 100

Evaluaciones de estrés térmico

No. de evaluaciones de temperatura en ° WBGT realizadas según GES

No. de evaluaciones de temperatura en ° WBGT a realizar según GES

× 100

Incidencia de casos de ERCC

No. de casos de ERCC en la zafra presente

No. de colaboradores correspondientes a los GES

× 100

Normas en campo



Propiciar las condiciones óptimas de trabajo en campo con el propósito de resguardar la salud de los colaboradores y **minimizar riesgos por estrés térmico por calor**. La norma está dirigida a los colaboradores de campo en labores agrícolas.

01

Aclimatación

Todos los colaboradores de nuevo ingreso o reingreso deben ejecutar sus actividades con **programas y períodos cortos** para adecuarse a las condiciones climáticas con el fin de **evitar los riesgos del estrés térmico por calor**.

ACLIMATACIÓN

DÍA	CARGA DE TRABAJO / TIEMPO
1	50%
2	60%
3	70%
4	80%
5	90%
6	100%

REACLIMATACIÓN

DÍA	CARGA DE TRABAJO / TIEMPO
1	50%
2	70%
3	90%
4	100%

02

Vestimenta adecuada

El ingenio proveerá a todos los colaboradores expuestos equipos y vestimenta de protección al estrés térmico:

a ▶ Pantalón manga larga

b ▶ Gorra tipo árabe (tapa nuca)

c ▶ Calzado tipo bota de cuero, media caña

d ▶ Playera manga larga con colores claros

La indumentaria debe estar fabricada de tela con una mezcla de algodón/sintético tipo Polyamida en porcentaje aproximado de 60/40, en colores claros.

03

Hidratación

El ingenio debe proporcionar suficiente agua pura en campo y de calidad durante toda la jornada de trabajo, que cumpla con la **normativa de aguas** la cual debe cumplir con características organolépticas (sabor agradable, sin olor, color) y estar a temperatura entre **5 a 25 °C**.

Ingesta diaria

Por las condiciones de exposición a temperaturas ambientales elevadas, alta humedad y tareas que requieren un esfuerzo físico significativo, se clasifican las labores agrícolas por carga física de trabajo y gasto calórico, junto con su ingesta recomendada de agua y suero, según la clasificación.

Clasificación de Labores Agrícolas por Carga Física de Trabajo y Gasto Energético

C.1	C.2	C.3
Cosecha Manual Corte de semilla Siembra Resiembra Aplicaciones terrestres	Riego Labores varias Sacado piedra Alce Quema de caña	Desbasurado Guardania Cosecha mecanizada
Agua 10 a 15 litros Suero 5 litros	Agua 10 a 12 litros Suero 3 litros	Agua 5 litros Suero 1 litros

Garantizar la hidratación

Debido al cambio climático y las altas temperaturas en horas pico se recomienda aplicar hielo directo al agua para mantener los parámetros de temperatura favorables.

Tanques de agua pura

Para garantizar la hidratación de los colaboradores, deben haber tanques de agua pura que abastezcan al 100% de las personas con la ingesta mínima de agua. Los tanques no deben estar a más de 50 metros de distancia de los colaboradores y deben mantenerse bajo sombra o con cubiertas térmicas (como sarán, lona o sacos de polipropileno) para mantener una temperatura adecuada.

Termos para agua

Para garantizar la hidratación, el ingenio debe proporcionar a todos los colaboradores expuestos al estrés térmico termos de 5 litros que mantengan la calidad del agua, protegiéndola del calor y la radiación solar. Se recomienda que la bebida hidratante sea suministrada en envases individuales para asegurar la higiene.

Para el seguimiento de la hidratación de los colaboradores los monitores de salud supervisarán rigurosamente la ingesta de agua y bebida hidratante durante su jornada de trabajo diario.

BEBIDA HIDRATANTE

Estudios en campo demuestran que para evitar consecuencias derivadas del calor debe haber un balance adecuado de electrolitos en el cuerpo y el nivel de hidratación adecuado al trabajo que están ejecutando. Lo anterior se logra a través del suministro adecuado de bebida hidratante siguiendo la fórmula de OMS y agua pura.

Fórmula establecida por OMS2

SRO OSMOLARIDAD REDUCIDA	GRAMOS/LITROS
Cloruro de sodio	2.6
Glucosa, Anhidro	13.5
Cloruro de potasio	1.5
Citrato trisódico, Dihidrato	2.9
PESO TOTAL	20.5

SRO OSMOLARIDAD REDUCIDA	MMOL/LITRO
Sodio	75
Cloruro	65
Glucosa, Anhidro	75
Potasio	20
Citrato	10
PESO TOTAL	20.5

Máximo de ingesta

La ingesta diaria de la de bebida hidratante **entre 3 y 5 litros**. Ver página 145 “Clasificación de Labores Agrícolas por Carga Física de Trabajo y Gasto Energético”

Índice de calor

El índice de calor presenta niveles de riesgo bajo a extremo por lo que siempre debe asegurarse el suministro de agua y bebida hidratante al colaborador de acuerdo con las recomendaciones anteriores.

04

Programa de descansos bajo sombra

Períodos de trabajo

Para reducir el estrés por calor y permitir la recuperación del esfuerzo físico, los períodos de trabajo deben incluir descansos de 20 minutos y una hora para el almuerzo. El programa de descansos bajo sombra monitorea la curva de calor a lo largo del día.

Períodos de descanso y almuerzo

Los períodos de descanso y almuerzo se harán bajo la sombra (leer medios de sombra). El siguiente cuadro ejemplifica un día de trabajo junto con los períodos de descanso:

Período	LAPSO
1er. Período de trabajo	1 hora y 30 min
1er. Descanso en la sombra	20 minutos
2do. Período de trabajo	1 hora y 30 min
2do. Descanso en la sombra	20 minutos
3er. Período de trabajo	1 hora y 30 min
3er. Descanso en la sombra	20 minutos
4to. Período de trabajo	1 hora y 30 min
4to. Descanso en la sombra	20 minutos
5to. Período de trabajo	2 horas

Temperatura del día

Dependiendo de la temperatura del día, se realizan ajustes en los períodos de descanso que pueden ser más cortos en la mañana y más largos conforme se acerca el medio día y la hora de almuerzo.



Cambio climático

El ingenio deberá estar atento a los efectos del cambio climático especialmente aquellos que superen los 40°C ajustando los descansos por períodos más largos y períodos de trabajo acuerdo con los resultados de las temperaturas que se vayan registrando semanalmente.

Monitor de salud

El monitor de salud impartirá charlas educativas sobre la importancia de los descansos bajo sombra para el cambio de comportamiento y hábitos saludables durante los descansos.

Registro de los descansos

Es importante llevar registro de los descansos aparte del monitoreo diario del corte. Dichos registros de descanso y tareas deben documentarse mediante:

- a** ▶ Registro diario de horario y descansos: aquí se consignará la hora de inicio y finalización de cada período.
- b** ▶ Responsable en campo: por medio de un silbato, alarma, bocina u otra señal anunciará el inicio y finalización de cada período.
- c** ▶ El registro debe ser trasladado a la Gerencia de Recursos Humanos y/o Servicios Generales como respaldo documental de las horas efectivas de corte y descanso.

Esta información facilitará la comunicación permanente a todo nivel, de los horarios y sus condiciones (corte, descanso, hidratación, preparación de equipo, calistenia, otros).
- d** ▶ Se deberá vigilar la curva de estabilidad de la productividad, para que el colaborador se apropie de esta norma, convencido del beneficio para su salud y su economía.

BANCOS INDIVIDUALES PARA DESCANSO

Bancos individuales portátiles

Para garantizar un descanso exitoso, se recomienda proveer al colaborador bancos individuales portátiles para que puedan descansar sentados bajo la sombra (leer medios de sombra).

Estar de pie durante un descanso o buscar un lugar cómodo en el suelo reducirá el período de descanso efectivo y provocará un aumento en la temperatura corporal y un deterioro muscular disminuyendo la eficiencia de productividad del colaborador.

05

Medios de Sombra

Los colaboradores de labores agrícolas pasan los períodos de descanso en un lugar fresco, bajo arboledas, bajo toldos de tipo sarán o sombras individuales.

Sombra individual

La sombra individual de tipo sarán debe medir 2 metros cuadrado por colaborador.

El material de mejor calidad en los saranes, con un mayor porcentaje de sombra, ayudará a reducir la exposición a los rayos UV y las temperaturas en la sombra. Los laterales deberán orientarse hacia el lado del sol para maximizar la protección.

Durante los períodos de descanso, los colaboradores podrían seguir realizando actividades como charlas informativas relacionadas con su quehacer y/o capacitaciones.



Sombra colectiva

En las labores, se deben instalar toldos de sarán en áreas amplias que puedan cubrir a 15-20 colaboradores simultáneamente. Los toldos deben ser móviles para moverse conforme avanza el trabajo y no deben ubicarse a más de 50 metros de distancia.

Se recomienda la colocación de sombras en los buses diseñadas para que dos de sus bordes se ajusten a los laterales del bus y los otros dos extremos se sostengan de dos pilares de aluminio.



06

Sanitario

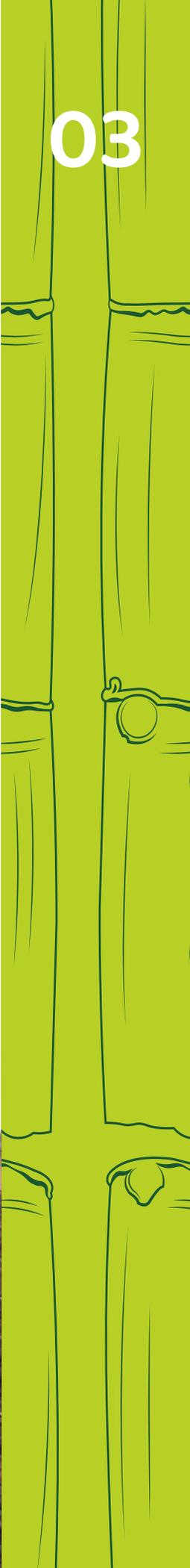
En toda labor agrícola se debe contar con un sanitario portátil tipo letrina por cada 20 hombres y otro por cada 15 mujeres y deberá llenar los requisitos mínimos para respetar la privacidad de los colaboradores. Para colocar el sanitario tipo letrina debe seguirse las siguientes especificaciones mínimas:

ACUERDO GUBERNATIVO 229-2014 Y SUS REFORMAS ART 297.

Para el caso de actividades temporales, se autoriza el uso de cabinas sanitarias las cuales deben estar separadas según sexo, su número en concordancia con el indicado al inicio del presente capítulo, las condiciones de servicio de desinfección y privacidad descrita, observando siempre la normativa.

- a** ▶ Perforación de la fosa con un diámetro de 30 centímetros por 60 centímetros de profundidad.
- b** ▶ Contar con jabón para lavado de manos y papel higiénico.
- c** ▶ Para evitar contaminación ambiental, al retirar el sanitario portátil, debe sellarse adecuadamente la fosa.
- d** ▶ Las letrinas deben estar separadas por sexo.
- e** ▶ Se debe contar con servicios de desinfección y mantenimiento

Norma de agua segura para consumo humano



El cultivo de la caña de azúcar representa un pilar fundamental en la economía de Guatemala, siendo una de las principales fuentes de ingresos y empleo en la región de la Costa Sur. El ciclo productivo conlleva una serie de procesos agrícolas, que al ser gestionados adecuadamente, permiten prevenir impactos negativos en los colaboradores, particularmente en lo que respecta al agua para consumo humano.

La presente norma establece directrices que fomentan la adopción de prácticas a fin de garantizar el abastecimiento inicial, distribución, higiene y mantenimiento, tomando en cuenta estándares y características, en observancia a la legislación nacional, para proveer agua de calidad a los colaboradores de la agroindustria azucarera.

Se aplica a toda agua destinada a la ingesta de los colaboradores, que provenga de fuentes como pozos mecánicos y reserva en instalaciones de módulos habitacionales. El agua podrá estar almacenada en tanques de ingenios azucareros, en reserva dentro de instalaciones de los mismos o en depósitos.

La “Norma de agua para consumo humano” establece el contexto, objetivo, parámetros, límites mínimos aceptables y límites máximos permisibles, que sientan las bases para el desarrollo de pautas específicas, orientadas a la hidratación de los colaboradores durante sus labores en el campo.



01

Alcance

Esta norma aplica a toda agua para consumo humano, y es considerada por todos los ingenios que proveen hidratación a los colaboradores de los procesos agrícolas, en la agroindustria azucarera de Guatemala.

02

Objetivo

Coadyuvar a cumplir con los parámetros de agua para consumo humano, asegurando que la hidratación suministrada a los colaboradores observe estándares de calidad y seguridad establecidos en esta norma.

03

Marco regulatorio

La presente “**Norma de agua para consumo humano**”, se fundamenta en la legislación que se detalla a continuación, así como en normas nacionales con las que guarda correspondencia, y en aquellas internacionales a manera de referencia.

Constitución Política de la República

- **Ley suprema del país** (Asamblea Nacional Constituyente, 1985)
- Artículo 1
- Artículo 2
- Artículo 93
- Artículo 97
- Artículo 121
- Artículo 126
- Artículo 127
- Artículo 128

Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente

Decreto nro. 68-86

-
- **Legislación marco en materia de ambiente y recursos naturales** (Congreso de la República de Guatemala, 1986)
 - Artículo 4
 - Artículo 8
 - Artículo 11
 - Artículo 15

Código de Salud

Decreto nro. 90-97

-
- **Ley de observancia general que aborda todo lo relativo al sector salud en Guatemala** (Congreso de la República de Guatemala, 1997)
 - Artículo 78
 - Artículo 80
 - Artículo 86
 - Artículo 87
 - Artículo 226

Política de Conservación, Protección y Mejoramiento del Ambiente y los Recursos

Acuerdo Gubernativo nro. 63-2007

-
- **Armoniza, define y da directrices a los diferentes sectores para el mejoramiento del ambiente y calidad de vida de los habitantes del país; mantenimiento del equilibrio ecológico; y, uso sostenible de recursos naturales** (Presidencia de la República, 2007)
 - Artículo 1
 - Artículo 2

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional,

Acuerdo Gubernativo nro. 229-2014 y sus reformas

-
- **Regula las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional, en las cuales pueden ejecutar sus labores los colaboradores de entidades y patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas, con el fin de proteger la vida, la salud y su integridad, en la prestación de sus servicios** (Presidencia de la República, 2014)
 - Artículo 1
 - Artículo 179
 - Artículo 226
 - Artículo 284
 - Artículo 285
 - Artículo 286
 - Artículo 287

Norma Guatemalteca Obligatoria:

Agua potable.
Especificaciones., Norma
COGUANOR NGO 29 001:99
1ª revisión, 1999

- **Fija los valores de las características que definen la calidad del agua potable en Guatemala** (Ministerio de Economía, 1999)

Norma Técnica Guatemalteca

Agua para consumo humano (agua potable). Recolección, preservación, transporte y almacenamiento de muestras. Generalidades., Norma COGUANOR NTG 29006, 2011

- **Establece los procedimientos de recolección, preservación, transporte y almacenamiento de muestras de agua, desde su fuente hasta su ingreso al laboratorio, para el análisis de los parámetros descritos en la norma COGUANOR NTG 29001. Agua para consumo humano (potable). Especificaciones** (Ministerio de Economía, 2011)

Norma Técnica Guatemalteca:

Agua para consumo humano (potable). Especificaciones., Norma COGUANOR NTG 29001, 2013

- **Establece los valores de las características que definen la calidad del agua apta para consumo humano** (Presidencia de la República, 2013)

Guías para la calidad del agua de consumo humano: cuarta edición que incorpora la primera adenda

- **Coadyuva a proteger la salud pública asociada a la calidad del agua potable** (Organización Mundial de la Salud, 2018)

05

Calidad de agua

Características físicas y organolépticas

Se deben observar los siguientes parámetros de la Norma COGUANOR NTG 29001, los cuales se presentan a continuación.

CARACTERÍSTICAS FÍSICAS Y ORGANOLÉPTICAS APLICABLES AL AGUA PARA CONSUMO HUMANO

Parámetros	Dimensionales	Límite máximo aceptable (LMA)	Límite máximo permisible (LMP)
Color	Unidades de color platino cobalto (u)	5,0	35,0
Olor		No rechazable	No rechazable
Turbiedad	Unidades nefelométricas de turbiedad (UNT)	5,0	15,0
Conductividad eléctrica	Microsiemens por centímetro ($\mu\text{S}/\text{cm}$)	750	1500
Potencial de hidrógeno	Unidades de pH	7,0 - 7,5	6,5 - 8,5
Sólidos totales suspendidos	Miligramos por litro (mg/l)	500,0	1000,0

Nota 1. Los límites para conductividad eléctrica, LMA y LMP, han sido establecidos a una temperatura de 25 °C.

CARACTERÍSTICAS QUÍMICAS APLICABLES AL AGUA PARA CONSUMO HUMANO

Parámetros	Dimensionales	Límite máximo aceptable (LMA)	Límite máximo permisible (LMP)
Cloro residual libre	mg/l	0,5	1,0
Cloruro (Cl ⁻)	mg/l	100,0	250,0
Dureza total (CaCO ₃)	mg/l	100,0	500,0
Sulfato (SO ₄ ⁻)	mg/l	100,0	250,0
Aluminio (Al)	mg/l	0,050	0,100
Calcio (Ca)	mg/l	75,0	150,0
Cinc (Zn)	mg/l	3,0	70,0
Cobre (Cu)	mg/l	0,050	1,500
Magnesio (Mg)	mg/l	50,0	100,0
Manganeso total (Mn)	mg/l	0,1	0,4
Hierro total (Fe)	mg/l	0,3	

Nota 2. De conformidad a la Norma Técnica Guatemalteca: "No se incluye el LMP de hierro total, porque la OMS establece que no es un riesgo para la salud a las concentraciones normales en el agua para consumo humano; sin embargo, el gusto y apariencia pueden verse afectados a concentraciones superiores al LMA." (Presidencia de la República, 2013).

Nota 3. Para fines de esta "Norma de agua para consumo humano", únicamente se evaluarán los parámetros de conductividad eléctrica y potencial de hidrógeno (tabla 2), cloro residual libre (tabla 3), temperatura y sólidos disueltos totales, para prevenir un potencial de enfermedad profesional. (Presidencia de la República, 2014).

06

Temperatura

La temperatura del agua es un parámetro importante porque **influye directamente en las reacciones químicas y sus velocidades**, así como en su adecuación para fines benéficos (Crites & Tchobanoglous, 2000), en este caso el consumo humano.

Parámetro

Para la presente Norma, este parámetro se determinará midiendo la temperatura ambiental y la misma se considera permisible, si se encuentra entre un rango de más menos siete grados Celsius ($TA \pm 7$) en relación a la misma.

Diversos factores

La temperatura es importante teniendo en cuenta diversos factores, incluida la preferencia del consumidor, dado que el agua fría es más apetecible, y la temperatura tiene un impacto en diversos componentes inorgánicos y sustancias químicas que pueden afectar el sabor. La alta temperatura del agua influye en el crecimiento de microorganismos y puede aumentar los problemas relacionados con sabor, olor, color y corrosión. (World Health Organization, 2022).



Nota 4. Como una referencia, se estima aceptable la temperatura del agua potable entre 5 y 25 °C.

07

Sólidos disueltos totales

Palatabilidad

El sabor (palatabilidad) del agua con un nivel de sólidos disueltos totales (TDS) inferior a 600 mg/l se considera bueno; el agua potable se vuelve desagradable a niveles de TDS superiores a 1000 mg/l. La presencia de valores elevados de sólidos disueltos totales puede resultar objetable para los consumidores. (World Health Organization, 2022).



08

Almacenamiento y distribución

La provisión de agua para consumo humano constituye una actividad fundamental, tanto para acopiarla en forma segura, como que sea recibida por los colaboradores en condiciones óptimas.

A continuación se brinda mayor información a tomar en cuenta.

Tanquetas

Recipientes diseñados con el propósito de almacenamiento y transporte de agua potable, para apoyar las labores agrícolas. Los detalles técnicos son los siguientes:

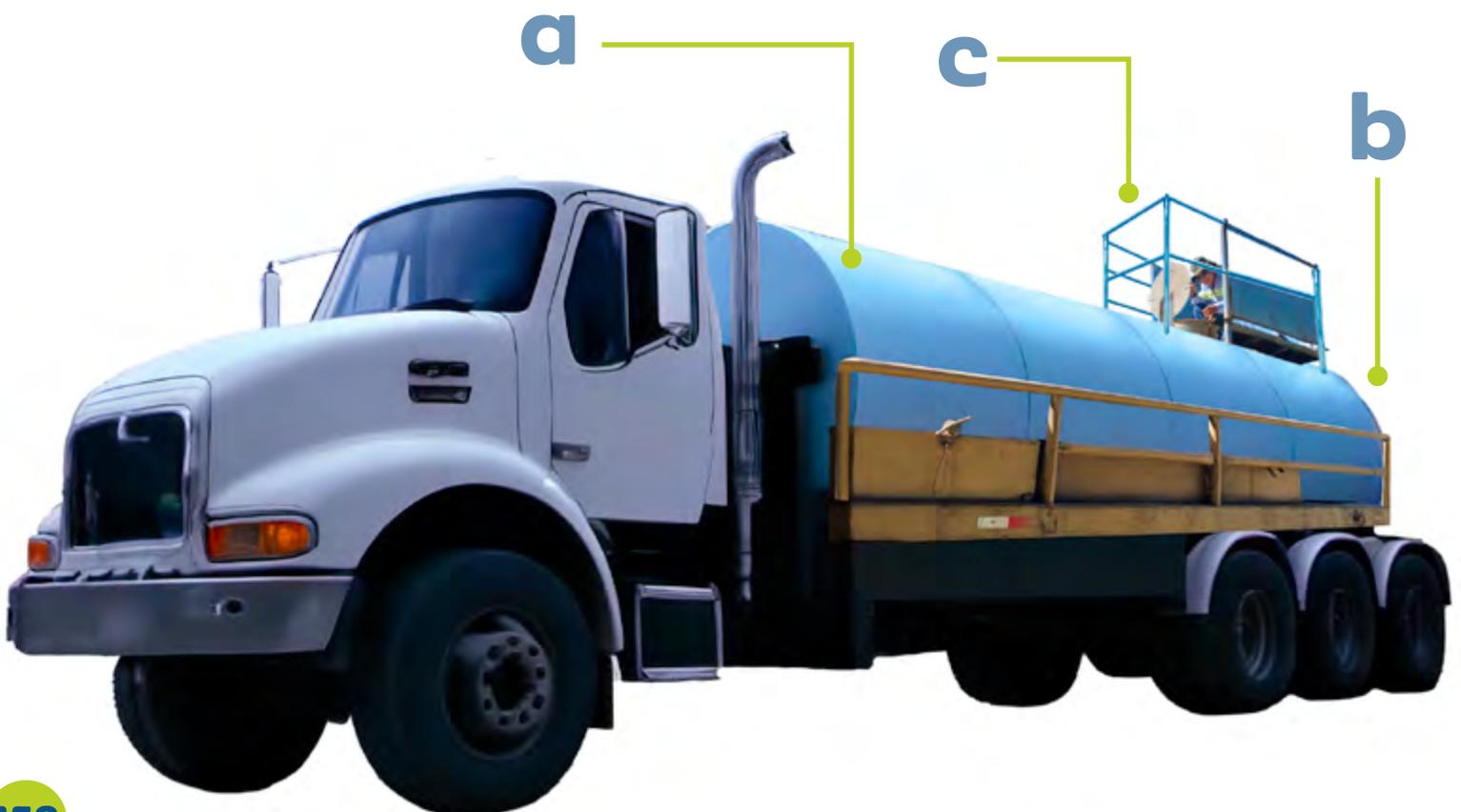
- a** ▶ **Tipo de material**
Metal como hierro fundido y acero inoxidable, o bien plástico, se considera aceptable. No obstante, para conservar la temperatura adecuada del agua potable, lo recomendable es el uso de acero inoxidable.
- b** ▶ **Identificación de capacidad**
Cantidad de agua que contenga la tanqueta, expresada en litros o galones.
- c** ▶ **Sombra**
Con el fin de disminuir la temperatura en la superficie del tanque, puede ser de sarán o tela de poliéster o polipropileno.



Tanques nodriza o cisternas

Depósitos de gran dimensión para contener líquidos, a fin de almacenar y distribuir agua potable hacia los distintos puntos en que se deben llenar las tanquetas.

- a** ▶ **Tipo de material**
Hierro fundido y acero inoxidable o plástico, aunque lo sugerido es acero inoxidable.
- b** ▶ **Identificación de capacidad**
Hace referencia a la cantidad de agua que contiene, en litros o galones.
- c** ▶ **Baranda de seguridad**
Los tanques nodriza o cisternas deben incluir barandas de seguridad sobre sus registros, con el propósito de prevenir y mitigar riesgos de caídas.



09

Higiene y mantenimiento

En el siguiente apartado se establecen las pautas y procedimientos de limpieza y cuidado, a fin de **garantizar que los tanques de almacenamiento mantengan los estándares de higiene y funcionamiento adecuados** (Congreso de la República de Guatemala, 1997).

Objetivo

Establecer el procedimiento a seguir, para una limpieza y desinfección efectiva.

Alcance

Tanquetas y tanques nodriza o cisternas.

Responsables

Coordinadores, caporales y encargados de tanque, así como tractoristas.



Especificaciones

Áreas aplicables



Tanquetas

Tanques nodriza o cisternas

EQUIPO DE LIMPIEZA A UTILIZAR

Parámetros	Código	Color	Característica	Frecuencia de uso
Cepillo	De conformidad a codificación propia			Cada vez que se lave el equipo
Atomizador	De conformidad a codificación propia			Cada vez que se lave el equipo
Gafas de seguridad			Identificado	Cada vez que se lave el equipo
Botas de hule		Blanco, negro		Cada vez que se lave el equipo
Guantes de hule, látex o nitrilo				Cada vez que se lave el equipo
Mascarilla para gases	De conformidad a codificación propia			Cada vez que se lave el equipo
Uniforme			De acuerdo a decisiones administrativas propias	Cada vez que se lave el equipo
Cofia o redcilla				Cada vez que se lave el equipo

PROCEDIMIENTO SEMANAL PARA LA LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE TANQUETAS Y TANQUES NODRIZA O CISTERNAS

a ▶ Utilizar equipo de protección personal, como guantes de hule, látex o nitrilo, y gafas de seguridad, cofia o redecilla, uniforme, mascarilla de gases, botas de hule, para evitar el contacto directo con el cloro. Ver página anterior.

b ▶ Asegurar de que la tanqueta y tanque nodriza o cisterna esté vacío y que no haya agua dentro, antes de comenzar el proceso de limpieza.

c ▶ Preparar una solución de cloro diluido en agua. La concentración depende del tamaño de la tanqueta y tanque nodriza o cisterna, por lo que se recomienda una concentración de cloro acorde a sus dimensiones y una cuarta parte del volumen del tanque de agua. En la tabla siguiente se detalla la información específica.

SOLUCIÓN DE CLORO DILUIDO EN AGUA RECOMENDADA PARA DESINFECCIÓN Y LIMPIEZA DE TANQUETAS Y TANQUES NODRIZA O CISTERNAS

Volumen de tanqueta y tanque nodriza o cisterna	Cantidad de cloro líquido	Cantidad de agua para solución
50 galones	20 ml	20 ml
250 galones	100 ml	100 ml
500 galones	200 ml	200 ml
1000 galones	400 ml	400 ml
2500 galones	1000 ml	1000 ml
5000 galones	2000 ml	2000 ml
10000 galones	4000 ml	4000 ml

d ▶ Mezclar bien la solución de cloro, realizando movimientos en la misma, si es posible.

e ▶ Aplicar la solución de cloro en todas las superficies internas de la tanqueta y tanque nodriza o cisterna.

f ▶ Permitir que la solución de cloro actúe durante un período de tiempo, para desinfectar completamente la tanqueta y tanque nodriza o cisterna y eliminar cualquier sustancia presente en las superficies internas. El tiempo de contacto puede variar, pero generalmente se sugiere dejar actuar el cloro entre 30 minutos y una hora.

g ▶ Enjuagar completamente la tanqueta y tanque nodriza o cisterna con agua y cloro, después de que la solución de cloro haya tenido suficiente tiempo de contacto.

h ▶ Asegurarse de eliminar cualquier residuo de cloro u otra sustancia presente en la tanqueta y tanque nodriza o cisterna, llegando a todas las áreas, incluidas las paredes, el techo y el fondo.

i ▶ Opcionalmente, se puede realizar una desinfección final utilizando una solución de cloro diluido, para eliminar cualquier residual, enjuagándolo con agua limpia.

j ▶ Permitir que la tanqueta y tanque nodriza o cisterna se seque completamente, antes de volver a llenarlo con agua potable. Opcional colocar ventilación para acelerar el proceso de secado y evitar acumulación de humedad.

Formato de verificación de limpieza de tanquetas y tanques nodriza o cisternas

Se debe llenar un formato para control de limpieza y desinfección de las tanquetas y tanques nodriza o cisternas, el cual se presenta, como ejemplo, en la siguiente figura.

Recuerda que este es un modelo, y te indica los datos que debes colocar en el documento.



[Descargar aquí](#)

Programa de Limpieza y Desinfección de Sistemas y Tanques										Código	TEC-SSOLAB 3							
Formato para el Control de Limpieza y Desinfección de Sistema y Tanques										Versión	01							
Fecha y hora	Número de Tanque	Número de Frente	Actividad	Responsable	Frecuencia (cada cuanto lavan el tanque)	Desinfección			Semana (marcar con una x los días que se realizó)							Firma	Observaciones	
						Producto de limpieza	Forma de Aplicación	Tiempo de Exposición	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo			

Ve.Se.	Nombre	Firma
Realizado		
Revisó		
Aprobó		

Estandarización de niveles de cloro residual libre

Se establece como indicador gremial, el cloro para dilución en agua, mostrado en la siguiente tabla, bajo el código de colores que se describe a continuación.

CLORO RESIDUAL LIBRE DEL AGUA PARA CONSUMO HUMANO			
Característica	Límite Máximo	Valor	Color
Cloro residual libre	Aceptable (LMA)	0,5 mg/l	
	Permisible (LMP)	1,0 mg/l	

CANTIDAD DE CLORO LÍQUIDO A DOSIFICAR EN SITUACIONES NORMALES

Volumen de agua a desinfectar	1 galón	5 galón	25 galón	50 galón	250 galón
Concentración de 0,5 %	15 gotas	4 ml	20 ml	40 ml	200 ml
Concentración de 1,0 %	8 gotas	2 ml	10 ml	20 ml	100 ml
Concentración de 5,0 %	1½ gotas	8 gotas	2 ml	4 ml	20 ml
Concentración de 10,0 %	1 gota	4 gotas	1 ml	2 ml	10 ml

Nota 5. Para mediciones de cloro líquido se deben utilizar probetas o dosificadores automáticos.

Nota 6. Referencia: Tratamiento y desinfección de agua para consumo humano por medio de cloro. Guía técnica (Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, 2006).

CANTIDAD DE CLORO LÍQUIDO A DOSIFICAR EN SITUACIONES DE EMERGENCIA

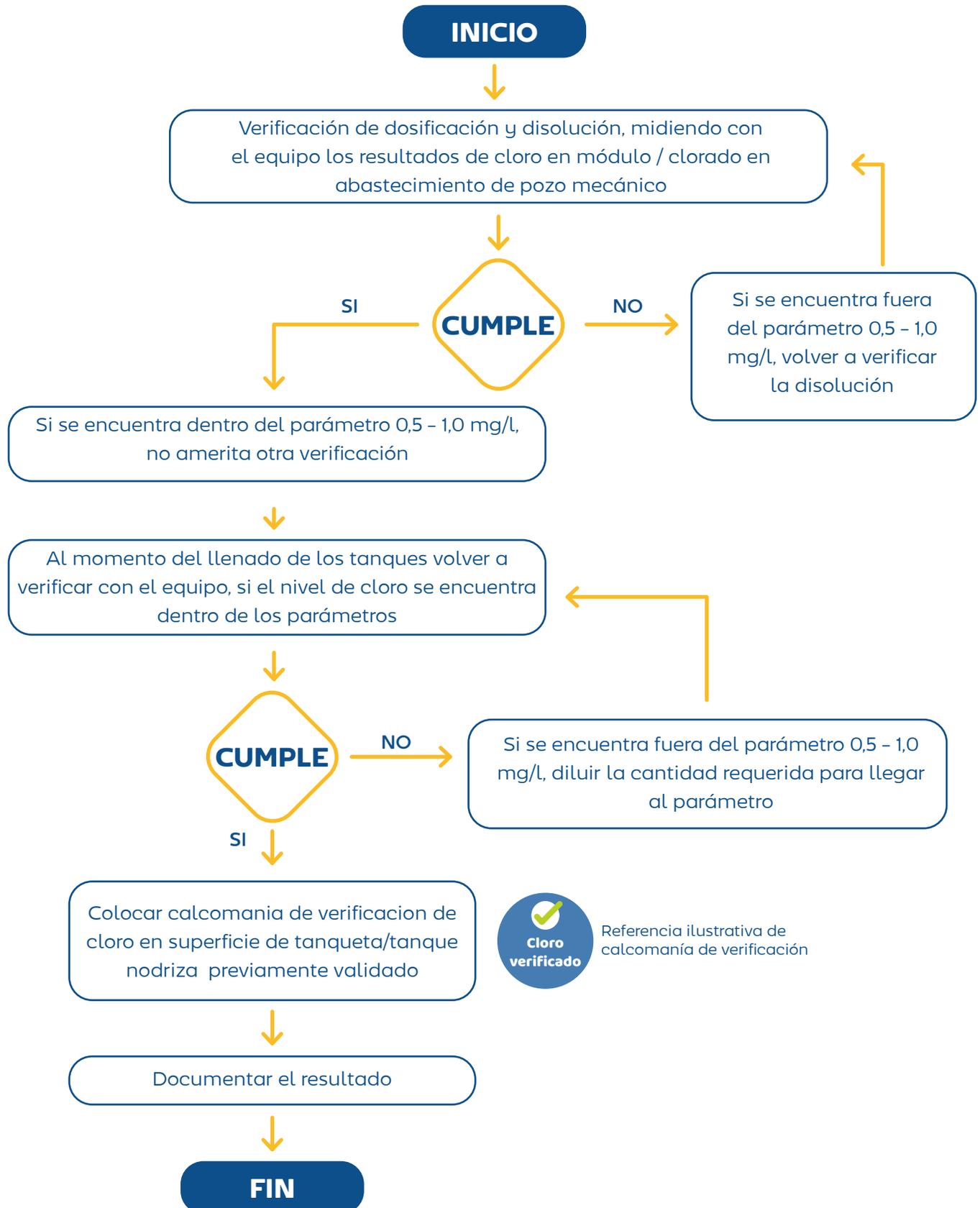
Volumen de agua a desinfectar	1 galón	5 galón	25 galón	50 galón	250 galón
Concentración de 0,5 %	30 gotas	8 ml	40 ml	80 ml	400 ml
Concentración de 1,0 %	15 gotas	4 ml	20 ml	40 ml	200 ml
Concentración de 5,0 %	3 gotas	16 gotas	4 ml	8 ml	40 ml
Concentración de 10,0 %	1½ gotas	8 gotas	2 ml	4 ml	20 ml

Nota 7. Aplican el mismo contenido planteado en las notas 5 y 6.

Nota 8. SITUACION DE EMERGENCIA = desastres naturales.

PROCESO DE VERIFICACIÓN DE CLORO

En la figura siguiente, se presenta un flujograma sobre la determinación de cloro residual libre, en momento de salida y en labores agrícolas.



Preparación del equipo de medición

Antes de comenzar, asegurarse de tener todo lo necesario: colorímetro, desinfectante de manos y calcomanía.

Verificación del tratamiento

Es importante examinar que el agua ha sido tratada con cloro. Esto conlleva revisar los registros de tratamiento y formato para el control de limpieza y desinfección, realizar pruebas para confirmar los niveles de cloro residual libre, a fin de garantizar la desinfección del agua.

Calcomanía de verificación de clorado

Se debe colocar una calcomanía de verificación que indique que el agua ha sido validada y clorada, por lo que está lista para su consumo seguro y ser distribuida en las tanquetas y tanques nodriza o cisternas que corresponda. En tal sentido, se presenta el proceso a realizar.



Referencia ilustrativa de calcomanía de verificación

Limpieza de la superficie y punto de colocación

La superficie donde se colocará la calcomanía debe estar limpia para una adhesión adecuada, así como identificar el punto de mayor visibilidad.

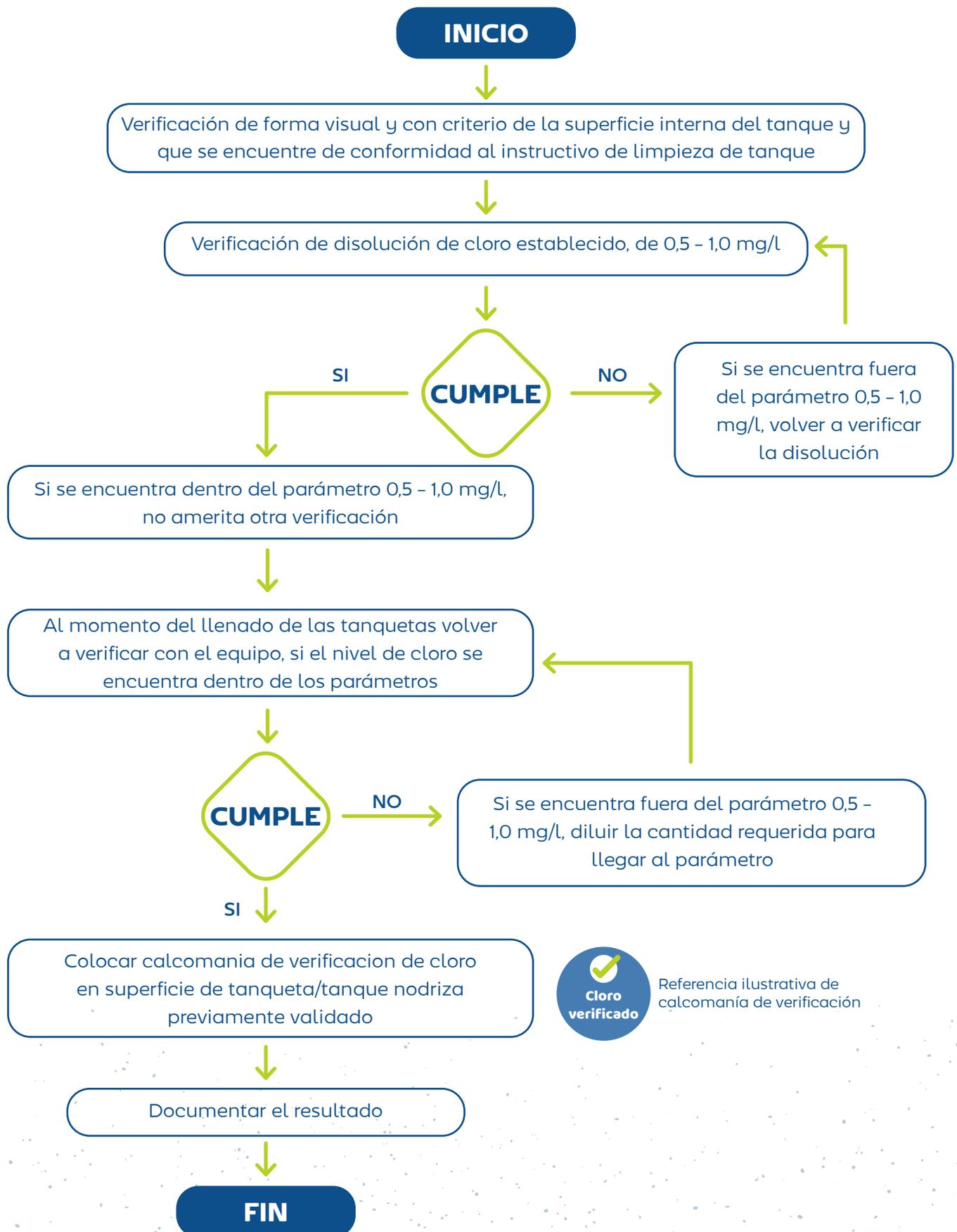
Registro y seguimiento

Se debe llevar un registro de la colocación de calcomanías, incluyendo la fecha y la ubicación donde se colocaron, con el fin de una lograr visibilidad del tratamiento del agua y el cumplimiento de la verificación de clorado.

Comunicación

Es importante divulgar de manera clara a todos los colaboradores correspondientes, lo relativo al proceso de verificación de clorado.

DIAGRAMA ILUSTRATIVO DEL PROCESO DE HIGIENE, LIMPIEZA Y LAVADO



10

Capacitación y sensibilización

Se debe proporcionar formación **al coordinador, caporal, encargado de tanque y tractorista** sobre la “Norma de agua para consumo humano”, en relación a procesos de cloración y limpieza de tanqueta y tanque nodriza o cisterna, el cumplimiento de los estándares de calidad del agua, parámetro del cloro residual libre y promover prácticas seguras, eficaces y efectivas en el tratamiento y distribución del agua potable.

- a** Explicación de las regulaciones y normativas nacionales e internacionales relacionadas con el agua para consumo humano.

- b** Importancia del cumplimiento de esta norma, para recalcar las responsabilidades y obligaciones del personal relacionado con el cumplimiento de la norma.

- c** Descripción del proceso de cloración del agua, incluyendo la dosificación adecuada de cloro y los métodos de aplicación.

- d** Procedimientos de limpieza y desinfección las tanquetas y tanques nodriza o cisternas ubicadas en las labores agrícolas, tanto frecuencia como mantenimiento para prevenir acumulación de sedimentos.

- e** Uso de equipo de protección personal y técnicas de limpieza.

11

Metodología

Se recomienda emplear la inducción-deducción, así como las técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas, es decir, la andragogía. Lo que se hará de la siguiente manera:

Etapa teórica

Presentación de filminas y charlas sobre los temas previamente mencionados.

Etapa práctica

Hacer demostración del proceso de limpieza de los tanques nodriza y tanques, así como de la cloración. Además, dar a conocer sobre las revisiones anuales de parametros en las siguientes zafras:

- **Cloro residual libre:** 0,5 – 1,0 mg/l.
- **pH:** 6,5 – 8,5 unidades.
- **Conductividad eléctrica:** 0 – 800 μ S/cm.
- **Sólidos disueltos totales:** 0 – 500 mg/l.
- **Turbiedad:** conformidad.
- **Color:** conformidad.
- **Olor:** conformidad.

Matrices de trabajo seguro



En el sector de la caña de azúcar, la seguridad y salud ocupacional son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores. Las matrices de riesgo presentadas en este documento ofrecen un análisis detallado de los riesgos asociados con las diversas labores agrícolas, acompañadas de ilustraciones que muestran el equipo de protección personal (EPP) recomendado para cada tarea. Estas matrices son una herramienta crucial para la implementación de prácticas laborales seguras, contribuyendo a la protección de los colaboradores y a la eficiencia operativa de la industria azucarera.



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL SIEMBRA Y RESIEMBRA



Gorra con tapanuca

Guantes de PVC

Playera de manga larga

Espinillera (Si usa asadon)

Termo

Calzado de uso industrial de cuero

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL CORTE DE SEMILLA



Gorra con tapanuca

Lentes de maya

Playera de manga larga

Uso de manopla en muñeca en mano no dominante

Guante anticorte en mano no dominante

Espinillera

Calzado uso industrial de cuero

Termo



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL CORTE MANUAL DE CAÑA



Gorra con tapanuca



Lentes de malla



Playera de manga larga



Guante anticorte en mano no dominante



Uso de manopla en muñeca en mano no dominante



Espinillera



Calzado de uso industrial de cuero



Termo



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL QUEMA DE CAÑA

PARA JORNADAS
NOCTURNAS



Linterna frontal



Guantes de cuero
/ ignifugos



Calzado uso
industrial de cuero



Gorra tapa
nuca / Visera

Lentes de
seguridad tipo
goggles anti paño

Respirador con filtro
para gases N100

Escafandra

Traje especial
repelente al fuego



Termo



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL BANDERILLEROS





EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL RIEGO

Operador de motobomba e instalador de tubería



Gorra con tapanuca



Protección auditiva durante operación de bomba



Guantes de hilo con puntos de PVC o recubrimiento de nitrilo



Playera de manga larga



Termo



Botas de hule





EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL RIEGO

Riego mecanizado (pivotes y avance frontal)



Gorra con tapanuca



Protección auditiva durante operación de bomba



Arnés cuerpo entero para subir a tubería



Playera de manga larga



Línea de posicionamiento 90 cm



Adaptador de anclaje



Guantes de hilo con puntos de pvc o recubrimientos de nitrilo



Termo



Botas de hule



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL APLICACIÓN MANUAL DE AGROQUÍMICOS

Aplicadores de campo



Careta de malla de protección / cuando la hoja de caña pueda cortar el rostro.



Gorra con tapanuca



PARA JORNADAS NOCTURNAS



Linterna frontal



Chaleco reflectivo

(para auxiliares de tractor)



Respirador de cartucho para vapores orgánicos N100



Lentes de seguridad tipo goggles anti paño



Traje contra químicos y gabacha de PVC



Guantes de nitrilo



Botas impermeables (hule)



Termo

ZONA DE MEZCLAS



Lava ojos portátil



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL APLICACIÓN MANUAL DE AGROQUÍMICOS En mezclas



Gorra tapa nuca



Lentes de seguridad
tipo goggles anti paño



Respirador de cartucho
para vapores orgánicos N100



Overol/gabacha
impermeable



Botas
impermeables (hule)



Guantes de nitrilo



Termo



ZONA DE MEZCLAS



Lava ojos portátil



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL APLICACIONES ARÉAS

AVIÓN / HELICÓPTERO



PARA JORNADAS
NOCTURNAS



Linterna frontal



Chaleco reflectivo



Protectores
auditivos



Gorra
tapa nuca



Respirador de
cartuchos para vapores
orgánicos N100



Lentes de
seguridad tipo
goggles anti paño



Guantes nitrilo



Overol
impermeable



Botas de hule

ZONA DE MEZCLAS



Lava ojos portátil

Nota: Referencia visual para "Personal preparación de Mezclas". Para otros tipos roles operativo, consulte la tabla siguiente. (Página 181)



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL APLICACIONES ARÉAS

AVIÓN / HELICÓPTERO

EQUIPO DE PROTECCIÓN

ROLES OPERATIVOS

	 Respirador de cartucho para vapores orgánicos N100	 Overol impermeable y gabacha	 Guantes nitrilo	 Botas de hule	 Protectores auditivos >85 dB	 Lentes de seguridad tipo goggles anti paño	 Gorra tapa nuca	 Chaleco reflectivo	 Camisa manga larga
Personal preparación de Mezclas	X	X	X	X	X	X	X	X	
Personal de monitoreo de calidad de aplicación	X	X	X	X		X	X	X	
Personal encargado de aplicación					X	X	X	X	X
Personal de apoyo que presta servicio en tierra a la aeronave		X	X	X	X	X	X	X	
Personal de verificación					X	X	X	X	X
Personal de monitoreo de zonas sensibles						X	X	X	X
Personal que manipula envases vacíos y encargados de transportar envases a centro de acopio			X			X	X		
Personal de apoyo en cisterna				X	X	X	X	X	X
Personal de investigación	X	X	X	X	X	X	X	X	
Piloto de camion / cisterna / tractor					X			X	



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL APLICACIONES ARÉAS

DRON



Protectores auditivos

Respirador de cartucho para vapores organicos N100

Gorra tapa nuca

PARA JORNADAS NOCTURNAS



Linterna frontal



Chaleco reflectivo

Guantes de nitrilo

Lentes de seguridad tipo goggles anti paño

Botas de hule

Overol impermeable

ZONA DE MEZCLAS



Lava ojos portátil

Nota: Referencia visual para "Personal preparación de Mezclas". Para otros tipos roles operativo, consulte la tabla siguiente. (Página 183)



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL APLICACIONES ARÉAS

DRON

EQUIPO DE PROTECCIÓN

ROLES OPERATIVOS

									
	Respirador de cartucho para vapores orgánicos N100	Overol impermeable y gabacha	Guantes nitrilo	Botas de hule	Protectores auditivos >85 dB	Lentes de seguridad tipo goggles anti paño	Gorra tapa nuca	Chaleco reflectivo	Camisa manga larga
Personal de preparación de mezclas y abastecedor de dron	X	X	X	X	X	X	X	X	
Personal encargado de aplicación						X	X	X	X
Personal encargado de Dron						X	X	X	X
Personal de apoyo de Dron			X	X	X	X	X	X	X
Personal de verificación						X	X	X	X
Personal de monitoreo de zonas sensibles						X	X	X	X
Personal de calidad de aplicación	X	X	X	X		X	X	X	

Permisos de trabajo de alto riesgo



La herramienta de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, derivados de la ejecución de tareas críticas constituye quizás, la forma más efectiva de prevención dentro de un Sistema de Gestión de SSO (SGSSO) y dicha herramienta ha sido denominada PERMISOS DE TRABAJO (PdT); por ésta razón desde la agroindustria de caña de azúcar, hemos definido los principales elementos que un adecuado checklist de PdT debe contener y que ponemos a disposición en el presente documento, para que sean adoptados y adaptados por la gestión de SSO de los ingenios.

Tareas críticas se denominan aquellas actividades que se desarrollan dentro de una empresa y que tienen el potencial de generar consecuencias graves, entendidas éstas como: fatalidades, incapacidad permanente, las que sin el potencial de generar consecuencias graves, puedan afectar a una gran cantidad de colaboradores; o que tengan capacidad de ser cancerígenas, teratogénicas o mutagénicas, independientemente del número de colaboradores expuestos.

En términos generales, son tareas críticas y que requiere el uso de PdT, las siguientes:

- Trabajos en altura
- Trabajos en espacios confinados y/o en caliente
- Trabajos con energías acumuladas
- Trabajos de zanjeo
- Cualquier otra que implique equipos que puedan ponerse en movimiento, o liberar energía, mientras haya colaboradores expuestos a los mismos, durante la ejecución de sus tareas, o labores de mantenimiento.

Dentro del reglamento de SSO de Guatemala (AG 229- 2014 y modificadorio AG 33-2016), están específicamente establecidos los requisitos para que se desarrollen PdT, en los siguientes apartados:

TITULO IX: Capítulo 1: MOTORES, TRANSMISIONES Y MÁQUINAS.

Implícitamente en los Arts: 424 a 433, y específicamente en los arts. 434 a 439.

01

Altura

#		SI	NO	N/A
1.	La persona que ejecutará el trabajo sufre de vértigo o fobia a la altura			
2.	¿Se necesita tramitar otros permisos (Trabajo en caliente, espacio confinado, etc.) y se cumple con los requerimientos de los mismos?			
3.	Ha(n) sido capacitada(s) la(s) persona(s) en el uso de equipo para trabajo en altura			
4.	Se ha revisado la distancia segura a cables de alto voltaje (Mínimo 3m.)			
5.	Cables eléctricos desconectados / aislados			

EPP CONTRA CAIDAS

6.	Arnés de cuerpo entero			
7.	Línea de vida con absorbedor de impacto cuando excede los 3.6mts de altura			
8.	El punto de anclaje se hace a una estructura o edificio y no al andamio o escalera			
9.	Se requiere usar cuerda de posicionamiento			

PREPARACIÓN DEL SITIO

10.	Área de trabajo delimitada con barreras			
11.	Se ha colocado señalización de precaución			

ESCALERAS

12.	Se usarán escaleras			
13.	Es escalera certificada (No está permitido el uso de escaleras improvisadas)			
14.	Se requiere escalera dieléctrica			

ESCALERAS

15.	Tiene zapatas (patas) antideslizantes			
16.	Se usarán escaleras			
17.	Está en buenas condiciones (sin desajustes, corrosión, fisuras, protección dieléctrica)			
18.	Están limpios los peldaños (libres de grasas o sustancias deslizantes)			
19.	Funcionan adecuadamente los mecanismos de extensión (ganchos, poleas, seguro)			
20.	Es adecuada la inclinación de la escalera (largo de escalera x 1/4)			
21.	Escalera asegurada o segunda persona sosteniéndola Escalera asegurada o segunda persona sosteniéndola			
22.	La escalera se extiende mínimo 1m por encima del nivel de apoyo			
23.	Altura Máxima de escalera: 7 m			
24.	Si se usa escalera de extensión, traslape mínimo de 1 m			
25.	Si se usa escalera de tijeras es la altura máxima de 2.5 m			

ANDAMIOS

26.	Se usarán andamios			
27.	Superficie de base nivelada y estable			
28.	Usa bases de madera (como mínimo 12" X 12" X 12")			
29.	28 Los elementos estructurales del andamio se hallan en buen estado			
30.	Los frenos de las ruedas están en buen estado			
31.	Pines de seguridad de las tijeras están colocados antes de instalar la siguiente sección			
32.	Se encuentra asegurado a una estructura fija			

ANDAMIOS

33.	Está nivelado en ambos sentidos (vertical y horizontalmente)			
34.	La plataforma de trabajo, es pareja, nivelada y cubre completamente la sección del andamio			
35.	Las aberturas entre tablonos amarrados no exceden los 2.5 cm			
36.	La plataforma de trabajo está libre de elementos peligrosos como grasa o clavos, etc			
37.	Los tablonos sobresalen un mínimo de 15cm y máximo 30 cm del cuerpo del andamio			
38.	Se encuentra adecuadamente alineada y asegurada la escalera de acceso a la plataforma de trabajo			
39.	Si la altura del andamio excede 4 veces la medida menor de la base ¿Está sujeto a una estructura fija?			
40.	Se ha instalado guarda pie (8cm mínimo)?			
41.	Se ha colocado el cable a tierra en otra estructura (no al andamio) para trabajos con soldadura eléctrica			
42.	Ha sido inspeccionado y etiquetado el armado por una persona competente			

02

LO-TO ENERGIAS ACUMULADAS

#		SI	NO	N/A
1.	Se ha localizado y desconectado la fuente de alimentación con previo aviso al personal del área			
2.	Se ha realizado doble chequeo de aislamiento según métodos del ATS (voltímetros, amperímetros, manómetros, etc.)			
3.	¿Se ha descrito el procedimiento de desconexión o aislamiento (Flange ciego, candados, etc.) en el Análisis de Trabajo Seguro?			
4.	El colaborador autorizado es la única persona quien tiene la llave del dispositivo de bloqueo			
5.	Se necesita tramitar otros permisos			
6.	Dispositivo de bloqueo y tarjeta colocados por la persona que realizará el trabajo			
7.	Se ha descrito el procedimiento de desconexión o aislamiento (Flange ciego, candados, etc.) en el Análisis de Trabajo			
8.	El (los) colaborador(es) autorizado es la única persona quien tiene la llave del Dispositivo de bloqueo)			
9.	Se Necesita tramitar otros permisos			
10.	Dispositivo de bloqueo y tarjeta colocados por la persona			
11.	Cada colaborador colocó su candado personal			
SI DEBE TRABAJAR MÁS DE UNA PERSONA:				
12.	Se usa bloqueo múltiple			
13.	Los bloqueos y tarjetas han sido removidos para la adecuada reconexión del equipo			
14.	El (los) colaboradore(s) han retirado sus herramientas, equipos, materiales, desechos y comunicaron al supervisor la conclusión de la actividad?			
15.	¿El supervisor realizó el conteo de los colaboradores involucrados en la tarea y les autorizó retirar su bloqueo y rotulado personal?			

03

CALIENTE - CONFINADOS

MEDICIÓN PREVIO AL INGRESO

NOMBRE	FIRMA AUTORIZADA	FECHA
---------------	-------------------------	--------------

Clasificación de Área Explosiva: ZONA 0 ZONA 1 ZONA 2 NO APLICA (libre de gases o vapores)

	HORA	LECTURA
Oxígeno (O ₂) % (19.5 - 23.5%)		
LEL % (< 10%)		
Monóxido de carbono (CO) 35 ppm (400ppm max.)		
Sulfuro de hidrógeno (H ₂ S) 10 ppm (15ppm max.)		
Otro:		

#		SI	NO	N/A
1.	Ha sido delimitada el área de trabajo?			
2.	Esta en buenas condiciones el equipo y herramientas para trabajo en caliente?			
3.	Esta el equipo limpio y desgasificado?			
4.	La medición de Gases (LEL%) ha sido realizada anticipadamente al inicio del trabajo?			
5.	Está capacitada en el uso de equipo de monitoreo de gases la persona que lo realiza?			

		SI	NO	N/A
6.	¿El supervisor y las personas del sitio de trabajo han sido notificados acerca de los trabajos a realizar?			
7.	¿El personal que realiza el trabajo tiene capacitación en conocimiento del fuego y uso de extintores?			
8.	¿Están en buenas condiciones los sistemas de extinción de fuego (extinguidores, mangueras contra incendio, monitores, y/o rociadores)?			
9.	¿Hay extinguidores apropiados para la tarea a realizar?			
10.	¿Hay mantas para fuego disponibles?			
11.	¿Es el equipo eléctrico a prueba de explosión?			

REQUISITOS DENTRO DE LOS 10MTS. DEL ÁREA DE TRABAJO

12.	¿Se ha despejado, limpiado y desgasificado el área de la atmósfera explosiva (sin depósitos de líquidos inflamables, polvos, wipе, aceites removidos)?			
-----	--	--	--	--

REQUISITOS DENTRO DE LOS 10MTS. DEL ÁREA DE TRABAJO

13.	¿Se ha colocado protectores a prueba de fuego, aislando el área?			
14.	¿Ductos de aire, ventilaciones, alivios que puedan transportar gases o chispas han sido aislados?			

AL FINALIZAR EL TRABAJO

15.	¿Ha sido inspeccionada el área en busca de chispas o accesorios, equipos calientes después de haber terminado el trabajo en caliente?			
-----	---	--	--	--

VIGÍA DE SEGURIDAD

16.	Se ha delegado el vigía de seguridad			
17.	Se halla el vigía permanentemente en la entrada del espacio confinado			

ATMÓSFERA DE TRABAJO

18.	Se requiere suministro externo de aire			
19.	Extractores (Registros) para intercambio de aire, se encuentran abiertos			
20.	Se requiere equipo de respiración autónomo			

04

ZANJEO

#		SI	NO	N/A
1.	¿Se ha delimitado el área de trabajo utilizando cinta precaución y/o conos reflectivos de mínimo 70 cm de altura. Separación entre conos 1.20 m?			
2.	¿Se colocan señales de precaución alrededor del área de trabajo en todos los sentidos de posible tráfico indicando PELIGRO EXCAVACIÓN?			
3.	Antes de iniciar la excavación ¿Ha sido inspeccionada el área por una persona competente?			
4.	¿Se ha inspeccionado las escaleras (certificación y condición)?			
5.	¿Se consultó el plano de instalaciones subterráneas?			
6.	¿Se ejecutará la excavación manualmente por falta de planos?			
7.	¿Se verificó la tabla de talud con respecto el tipo de suelo para realizar el corte en ángulo?			
8.	¿Se identificó y marcó (madera, cal, pintura) instalaciones subterráneas?			
9.	¿Se usará maquinaria?			
10.	¿Se tiene equipo de iluminación si la excavación se trabajará por la noche?			
11.	¿Se ha considerado excavar manualmente (con herramientas de mano) a 1m de distancia de las instalaciones subterráneas?			
12.	¿Se realizó el respectivo permiso de trabajo en espacios confinado (para profundidad mayor o igual 1.5 m			

SI

NO

N/A

		SI	NO	N/A
13.	¿Se estableció el número de escaleras necesarias para ingreso y egreso de la excavación ? (min. 2 escaleras en fosas > 1.2 m de profundidad y 7.5 metros de largo)?			
14.	¿Los cables electricos sobre el área de trabajo están separados 5 metros mínimo?			
15.	¿Se cuenta con plan de respuesta en caso de emergencia?			
16.	¿El operador cuenta con un guia o ayudante capacitado?			
17.	¿Es necesaria la instalación de cimbras o soportes?			
18.	¿Se Consideró la distancia de apilado del material excavado con respecto a la profundidad y el tipo de suelo? (Un metro mínimo)			
19.	¿Se ubica la maquinaria a una distancia segura del borde? (Distancia minima =0,6 veces la profundidad de excavación?			
20.	¿Se tiene el Equipo de Protección Personal (EPP) específico para el manejo de suelos contaminados?			

Módulos habitacionales



Durante la temporada de zafra, proporcionamos un entorno adecuado y confortable para nuestros cortadores de caña. Nuestros módulos habitacionales están diseñados para ofrecer un espacio seguro y funcional donde puedan pernoctar.

Estos módulos están equipados con comedor, baños, lavaderos, pilas, literas y un campo de fútbol, áreas verdes y recreativas, asegurando así que nuestros colaboradores cuenten con todas las facilidades necesarias para su bienestar y comodidad. Además, hemos establecido normas específicas para la estancia en cada uno de estos espacios, garantizando así un ambiente ordenado y seguro para todos.

Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas -Art 274-300

01

Norma dormitorios

Requisitos

- Los dormitorios deben contar con camas individuales tipo litera de dos niveles y utilizar colchón, petate o funda.
- Locker o casillero individual, cerrado y con armellas para colocar candados.
- Facilitar tomacorrientes por persona o tablero verificando las especificaciones eléctricas para evitar sobrecarga y calentamiento que provoque incendio.



Capacidad deseable

Debido a que puede haber diferentes tipos de dormitorios, en los módulos habitacionales, los dormitorios deberán tener:

- a** ▶ Espacio suficiente entre litera y litera. Se recomienda 70 cms. de distancia.
- b** ▶ Los pasillos intermedios deben tener espacios suficientes para el tránsito fluido del personal. Se recomienda un metro de distancia.
- c** ▶ El número de personas alojadas en un dormitorio no deberá exceder su capacidad, para evitar hacinamiento.
- d** ▶ Las salidas de emergencia deben estar debidamente señalizadas.
- e** ▶ Cada módulo debe contar con equipo contra incendio (extintores) con su identificación.
- f** ▶ Cada módulo debe contar con luces de emergencia.
- g** ▶ Contar con un punto de reunión en caso de evacuación .



Ventilación

Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas -Art 290
Los vestuarios deben ser de dimensiones adecuadas al número de colaboradores y deben contar con iluminación y ventilación de acuerdo a lo que establezcan las normas nacionales vigentes.

- Tipo linternilla (ventilación superior) y/o ventiladores eléctricos.
- Ventanas laterales con cedazo.

Combate de zancudos y mosquitos

- En las ventanas, malla plástica externa y cedazos.
- Fumigaciones y nebulizaciones periódicas utilizando productos no tóxicos para el ser humano

Pisos

- Torta de cemento alisado o piso de granito, que facilite la limpieza

Orden y limpieza

- Para mantener saludable y limpio el ambiente de los dormitorios se debe evitar la acumulación de polvo, insectos y basura mediante barrido, trapeado y la extracción de basura diariamente.
- Se prohíbe colgar ropa en ventanas y literas dentro de los dormitorios.
- Para colgar la ropa, utilizar únicamente los tendederos externos.
- En los dos extremos externos de los dormitorios, deben colocarse recipientes con tapadera para la basura .

Iluminación

Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas Art 290
Los vestuarios deben ser de dimensiones adecuadas al número de colaboradores y deben contar con iluminación y ventilación de acuerdo con lo que establezcan las normas nacionales vigentes.

- la iluminación de los dormitorios debe ser apropiada. Se recomienda iluminación de 100 a 150 luxes a nivel del piso.
- Para lograr una mayor intensidad, se recomienda colocar un mayor número de lámparas.
- Para crear ambiente limpio y claro se sugiere que las paredes internas de los dormitorios estén pintadas de color blanco o de un color claro.

02

Norma comedores



Antes, durante y después del servicio de comida, siempre debe haber personal de limpieza en el comedor para fomentar en los cortadores el cambio de hábitos sobre orden y limpieza al momento de ingerir sus alimentos.

Mesas con bancas laterales de cemento alisado o azulejo. Todo con superficies lisas, fáciles de limpiar.

Área de servicio de alimentos

- Debe haber una barra de servicio y una carrilera de tránsito o gestionar el ingreso ordenado de los cortadores, por medio de una señalización adecuada.

Iluminación

- La iluminación de los comedores debe tener un número eficiente de lúmenes para lograr una mayor intensidad que la utilizada en los dormitorios. Se recomienda iluminación de 100 a 150 luxes a nivel de las mesas.

Pilas o lugar de lavado de platos, pocillos y cubiertos

- En forma externa y cercana al ingreso a los comedores deben colocarse pilas de cemento destinadas para el lavado exclusivo de manos, platos, pocillos y cubiertos.

Ventilación

- Natural o ventiladores eléctricos.

Piso

- Torta de cemento alisado o granito que facilite el lavado con manguera.

Capacidad deseable

- Para evitar aglomeraciones y garantizar la distribución adecuada de los alimentos, debe ocuparse sólo el 50% de la capacidad instalada de los comedores.

Limpieza

- Los comedores deben contar con drenajes y tomas de agua externos y/o internos que posibiliten su limpieza diaria con manguera. Además, deben colocarse basureros externos con tapadera y extraer la basura a diario



03

Norma cocina

Los ingenios proporcionan alimentación diaria a los colaboradores del corte.

Los menús deben ser preparados llenando los requerimientos diarios energéticos para alcanzar un buen balance alimenticio. Para el efecto deben contar con cocinas industriales donde se cumplan las normas de buenas prácticas para la preparación

de alimentos, conservación, desinfección, así como la limpieza del área de preparación. El equipo y los utensilios de cocina deben conservarse en buen estado y limpios.

Área de preparación de comida (área física)

- Cada cocina debe contar con un manual de procedimientos por escrito (que sea verificable o accesible, puede estar en un cartapacio) que describa los procedimientos diarios que se llevarán a cabo durante y entre las operaciones.
- Programa de prevención para evitar la contaminación directa o adulteración de los productos.

Piso

- Torta de cemento alisado o granito que facilite el lavado con manguera, con canales de drenaje para facilitar la limpieza.
-

Iluminación

- La iluminación debe permitir una buena visibilidad. Se recomienda iluminación de 200 a 500 luxes a nivel del piso.
-

Alimentación

- Personal especializado en nutrición debe diseñar y formular los menús adecuados a los requerimientos diarios energéticos de los colaboradores de corte. Preparación y distribución de un menú semanal, durante cuatro semanas consecutivas.
 - El menú semanal deberá de desplegarse en carteles expuestos a la vista del público.
-

Sanidad e higiene

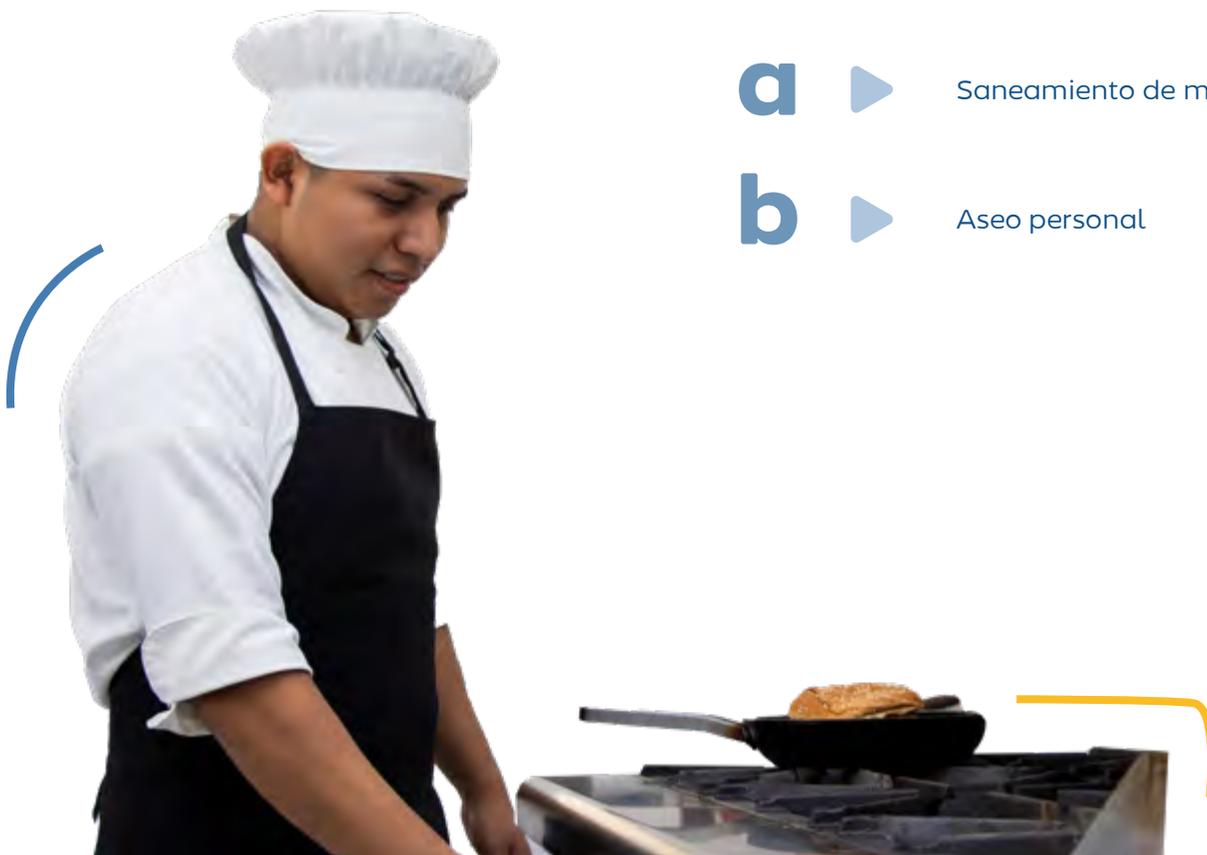
Importantes contar con Licencia Sanitaria vigente, según lo establecen las leyes de Sanidad, así como las tarjetas de Sanidad de todo el personal.

Adicional a las tarjetas de sanidad, todo el personal de cocina debe realizarse exámenes como manipuladores de alimentos semestralmente.

Con relación a la sanidad e higiene, todo el personal que labora en la cocina debe mantener las siguientes buenas prácticas de higiene.

a ▶ Saneamiento de manos

b ▶ Aseo personal



04

Norma regaderas

Todos los módulos deben contar con baterías de regaderas, con paredes azulejadas o alisadas, con llave de flujo, en buen estado de funcionamiento, reposaderas y canales de desagüe, para evacuar el agua.

Una regadera por cada 25 hombres



En todo lugar de trabajo, las duchas deben contar con las siguientes características:

- a** ▶ Con iluminación y ventilación apropiadas.
- b** ▶ Deben estar aisladas, cerradas, en compartimientos individuales, con puertas dotadas de cierre interior.
- c** ▶ Contar con colgadores de ropa



Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas -Art 299



Se recomienda mantener una campaña de educación continua sobre el uso correcto y consistente de las regaderas.

Techo e iluminación

- Con techo o sin techo. En ambos casos la iluminación debe de ser la adecuada, según el tamaño, que permita una buena visibilidad.

Mantenimiento

- Mantenimiento constante para verificar funcionamiento.

Limpieza

- Drenajes adecuados y tomas de agua que faciliten su limpieza. La limpieza de azulejos o alisado debe ser semanalmente para evitar la formación de hongos y sedimentos.

Suministro de agua

- Debe existir agua almacenada en cantidad suficiente para cubrir el abastecimiento en los horarios de más alta demanda.

05

Norma inodoros

El mantenimiento debe ser constante para verificar su buen funcionamiento (cada inodoro inoperante aumenta la relación hombre por número de inodoros). Contar con papel higiénico.

Un inodoro por cada 20 hombres



Un inodoro por cada 15 mujeres



En todo lugar de trabajo deben existir inodoros y mingitorios, de ser posible, con descarga automática de agua corriente y debe proporcionarse papel higiénico. Se instalarán con separación por sexos. A excepción de las oficinas, los cuartos de vestuario pueden ser sustituidos por colgadores o armarios que permitan guardar la ropa. Batería de inodoros de porcelana, con compartimientos individuales, agua corriente y papelerero individual.

Debe haber al menos un inodoro por cada veinte (20) hombres y otro por cada quince (15) mujeres, cuando el total de los colaboradores sea menor que cien (100). Cuando exceda de este número debe contarse con un inodoro adicional por cada veintiocho (28) colaboradores y existir por lo menos un urinario más por cada veinte (20) colaboradores.

Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas -Art 293 y 294

Mingitorios

- Tipo canal azulejado o superficie lisa.
- Con agua corriente y ventilación natural.
- Drenajes adecuados para evitar estancamientos.

Iluminación

- Una lámpara o bombilla para cada dos compartimientos.

Capacidad de agua

- Suficiente para cubrir las horas pico de utilización.

Lavamanos

- Tipo canal con azulejo o superficie lisa.
- Con chorros
- Jabón para lavado de manos

Limpieza

- Drenajes y tomas de agua que posibiliten su lavado y limpieza con manguera diariamente.



El mantenimiento debe de ser constante para verificar el funcionamiento adecuado

06

Norma Pilas

Pilas individuales o lavaderos múltiples con llaves de flujo y que estén en buen estado de funcionamiento.

Cantidad

- Relación deseable 1 pila por cada 15 hombres.

Limpieza

- Drenajes adecuados alrededor de las pilas para evitar agua estancada, criadero de zancudos y lodo a los alrededores.
- Se prohíbe dejar tirado jabón en esta área.

Iluminación

- En el caso de que las pilas sean individuales un bombillo por cada dos pilas y en el caso de que sea una pila comunal, suficiente iluminación para que realicen de la mejor manera el lavado de ropa

Mantener una campaña continua sobre el uso correcto y consistente de las pilas. Además, informar permanentemente sobre el buen uso de las pilas para evitar que las utilicen para bañarse.

07

Norma Tendederos

Con esto se evitará que los cortadores cuelguen su ropa en malla circulante o dentro de los dormitorios, lo cual es prohibido y dañino para la salud de los colaboradores.

Cantidad

- Como mínimo de 1.5 metros lineales por hombre de tendederos por hombre

08

Norma Servicios médicos

Los ingenios deben facilitar servicios médicos y de enfermería en la clínica, la cual debe contar con Licencia Sanitaria, según lo establecen las leyes Sanitarias.

Disposiciones recomendadas por clínica

- a** ▶ Lavamanos, camilla y ventilación adecuada. Debe contener antisépticos, material de curación, vendajes, tijeras, linternas.
- b** ▶ Visitas semanales de médico al campo y a los módulos habitacionales.
- c** ▶ Contar con enfermero (a) fijo, por cualquier eventualidad.
- d** ▶ Capacitación constante a los monitores y/o caporales en temas de primeros auxilios. Este personal estará dotado de botiquín.

09

Norma Servicios complementarios

Es responsabilidad de los ingenios facilitar a los colaboradores del corte actividades recreativas y sanas al aire libre, así como en los comedores.

Aire libre

- Área deportiva
- Cancha de papi-fútbol o de fútbol
- Área verde con bancas, para descansar o conversar.
- Tienda, donde comprar refrescos, golosinas y artículos de aseo personal.

Comedor

- Colocación de televisores (1 televisor como mínimo de 20") a una altura adecuada para ver desde el centro del comedor. El horario de televisión finaliza a las 10:00 pm.
- En el comedor se ofrecerá recreación educativa familiar, deportiva y de salud, entre otras, a través de diferentes medios: proyección de películas, escenificaciones, payasos, música etc. Debido a que la atención del comedor es de 45 minutos, se recomienda recreación al aire libre.

10

Norma transporte

El ingenio proporciona transporte y/o traslado de los colaboradores cortadores locales y no locales hasta los frentes de corte.

Cortadores Locales

- Transporte de cortadores de un punto de encuentro (predefinido por el Ingenio) hacia el frente de corte y de regreso al punto inicial.

Cortadores No Locales

- Transporte de cortadores del módulo habitacional al frente de corte y del frente de corte al módulo habitacional.

Vehículos

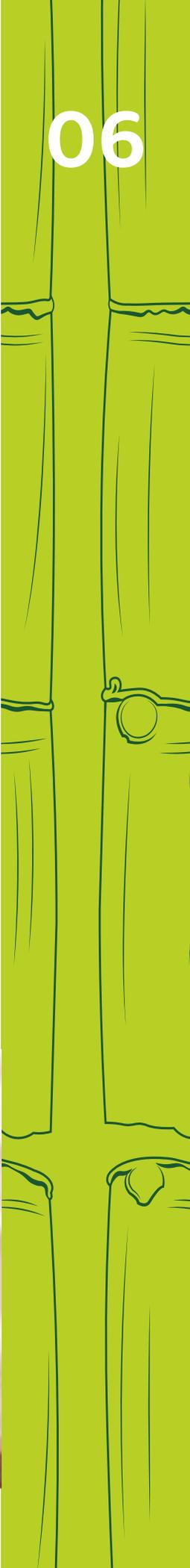
- El transporte debe realizarse en buses o camionetas. Todos deben de ir sentados.

Pilotos

- Los pilotos de buses deben ser mayores de 25 años y deben estar certificados en manejo defensivo y contar con todos los documentos que lo acrediten para el efecto.

Queda prohibido el uso de camiones, tráileres, tractores jaladores, y/o plataformas, para llevar o traer personas.

Guía de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas



El consumo de drogas y alcohol es un problema que puede afectar significativamente la salud y el rendimiento de los colaboradores en el sector. Esta guía ofrece estrategias y recomendaciones para prevenir el consumo de drogas y alcohol entre los colaboradores, fomentando un ambiente de trabajo seguro y saludable.

01

Marco legal

Constitución Política de la República de Guatemala

- Artículo 1
- Artículo 2
- Artículo 56
- Artículo 93
- Artículo 94
- Artículo 95
- Artículo 119, literal

Congreso de la República de Guatemala

- Código de Salud:
- Artículo 1
 - Artículo 2
 - Artículo 4
 - Artículo 8
 - Artículo 37
 - Artículo 38, literal
 - Artículo 47
 - Artículo 48

Decreto Número 90-97

Política Nacional para el Abordaje de las Drogas y las Adicciones 2019-2030

02

Objetivo

Específicos

- Proteger la salud y seguridad de los colaboradores.
- Mejorar la productividad y el bienestar laboral, creando un entorno laboral libre de alcohol y drogas.
- Promover una cultura de prevención y apoyo a los colaboradores.

03

Drogas: Lo que necesitas saber

Tipos de Drogas

Existen diferentes clases de drogas con efectos en el cuerpo y la mente, las cuales son:

- a** ▶ Estimulantes
- b** ▶ Depresores
- c** ▶ Alucinógenos

Efectos de las drogas

Detalles sobre cómo las drogas pueden afectar a corto y largo plazo, la salud física y mental de una persona.

Consecuencias Legales

Explicación de las posibles consecuencias legales del consumo y posesión de drogas.

04

Las razones del uso indebido de drogas *¿Por qué usan drogas?*

Para Tener Fuerzas y Energía

Recurrir a las drogas, especialmente a los estimulantes, para aumentar su energía y capacidad de trabajo. Esto puede ser especialmente común en entornos laborales exigentes donde se requiere un alto rendimiento físico o mental. El uso de drogas como la cocaína, las anfetaminas o incluso ciertos medicamentos recetados puede proporcionar una sensación temporal de energía y alerta, aunque conlleva graves riesgos para la salud y puede llevar a la dependencia.

Curiosidad y Experimentación

Experimentar con drogas por curiosidad o presión de grupo.

Búsqueda de Placer o Evasión

La búsqueda de drogas para sentirse bien, aliviar el estrés o escapar de problemas personales.

Influencia Social y Familiar

La influencia de amigos, familiares o figuras de autoridad puede desempeñar un papel importante en el inicio del consumo de drogas.

Problemas Emocionales o Psicológicos

La depresión, la ansiedad y otros problemas de salud mental pueden llevar a algunos colaboradores a usar drogas como una forma de automedicación.

05

Estrategias de Prevención

Política de Drogas y Alcohol Definida

- Desarrollar y comunicar una política de cero tolerancia hacia el consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.
- Incluir los procedimientos para el manejo de incidentes relacionados con drogas y alcohol, mecanismos de denuncia y las consecuencias del incumplimiento.

Educación y Capacitación

- Implementar programas de educación continua sobre los riesgos y consecuencias del consumo de drogas y alcohol.
- Ofrecer talleres y seminarios a los colaboradores sobre cómo reconocer y evitar el consumo de drogas y alcohol.
- Capacitar para identificar signos de consumo de drogas y alcohol y cómo abordarlos.

Programas de Bienestar y Apoyo

- Establecer programas de bienestar que promuevan estilos de vida saludables.
- Ofrecer acceso a servicios de asesoramiento y apoyo para los colaboradores que puedan estar luchando con problemas de drogas y alcohol.
- Crear un ambiente de trabajo que apoye el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Pruebas de Detección de Drogas y Alcohol

- Implementar un programa de pruebas de detección de drogas y alcohol de manera justa y respetuosa.
- Realizar pruebas de detección de drogas y alcohol de manera regular y aleatoria, siempre cumpliendo con las leyes locales y los derechos de los colaboradores.
- Garantizar la confidencialidad y el tratamiento adecuado de los resultados de las pruebas.

Comunicación Abierta

- Fomentar un ambiente de comunicación abierta donde los colaboradores se sientan cómodos hablando sobre problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.
- Crear canales de comunicación donde los colaboradores puedan reportar de manera anónima cualquier preocupación sobre el consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

Ambiente de Trabajo Saludable

- Promover un entorno de trabajo positivo y libre de estrés que reduzca la necesidad de recurrir a drogas y alcohol.
- Fomentar la participación de los colaboradores en actividades recreativas y de cohesión de equipo.
- Mejorar las condiciones laborales y ofrecer incentivos para mantener la motivación y el compromiso.



06

Principios Básicos de la Prevención

Enfoque Proactivo

Implementar programas de prevención antes de que los problemas surjan, en lugar de reaccionar a incidentes después de que ocurran.

Inclusión de Todos los Niveles

Involucrar a todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los colaboradores de base, en los esfuerzos de prevención.

Educación Continua

La educación sobre los riesgos del consumo de drogas y alcohol debe ser un proceso continuo, revisado y reforzado anualmente.

Apoyo Integral

Ofrecer un apoyo integral que incluya asesoramiento, programas de bienestar y recursos para la recuperación.

Evaluación y Ajuste

Evaluar regularmente la efectividad de los programas de prevención y hacer ajustes basados en los resultados y en las mejores prácticas actuales.

07

Implementación

Evaluación Inicial

Realizar una evaluación del entorno laboral para identificar factores de riesgo relacionados con el consumo de drogas y alcohol. Consultar con expertos en prevención de drogas y alcohol para desarrollar un plan de acción adaptado a las necesidades específicas del sector azucarero.

Plan de Acción

Desarrollar un plan de acción detallado con objetivos claros, recursos necesarios y un cronograma de implementación. Asignar responsabilidades específicas a los miembros del equipo de prevención.

Monitoreo y Evaluación

Monitorear continuamente la efectividad de las estrategias implementadas. Realizar evaluaciones periódicas y ajustar el plan de acción según sea necesario para mejorar los resultados.

Revisión y Actualización

Revisar y actualizar la política de drogas y alcohol y las estrategias de prevención regularmente para asegurarse de que estén alineadas con las mejores prácticas y las necesidades cambiantes del lugar de trabajo.

Prevención VIH



01

Análisis de situación del VIH y la respuesta en el área de influencia del sector

La ubicación geográfica de la mayoría de las empresas del azúcar, coincide con el corredor epidemiológico del reporte de casos de sida por el Centro Nacional de epidemiología (CNE) del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

{MSPAS); y el perfil de la población colaboradora, principalmente de pilotos de transporte y cortadores de caña, presenta factores de riesgo que los hacen más susceptibles de adquirir las infecciones de transmisión sexual y el VIH.

Factores de riesgo



a ▶

Población mayoritariamente masculina, en edad reproductiva, alta actividad sexual,

b ▶

Conductas sexuales y de comportamientos de riesgo.

c ▶

Cultura de discriminación de género.

d ▶

Bajo nivel educative, ignorancia o desinformación a través de mitos y rumores sobre el VIH.

e ▶

Alto consumo de alcohol y drogas, etc.

EL ANÁLISIS DEL VIH Y VIH AVANZADO EN EL ÁREA DE INFLUENCIA

El análisis de la situación nacional de la epidemia de VIH, muestra que la epidemia continua avanzando en los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu y Santa Rosa, que es en donde están situados los ingenios. Estos departamentos son parte del corredor epidemiológico del VIH en Guatemala.

02

Objetivos de la política



General

Establecer un marco institucional de observancia en todas las organizaciones que constituyen la agroindustria de caña de azúcar, basado en la corresponsabilidad entre Estado, empresa e individuo, para la prevención, atención y cuidados del VIH y/o el VIH avanzado, que asegure un empleo digno y decente a través del establecimiento de condiciones laborales saludables y sin riesgos a la salud.

Específicos

a

Crear los mecanismos para el respeto de los derechos de los colaboradores con VIH o VIH Avanzado, establecidos en la legislación nacional.

b

Desarrollar programas de educación y prevención con la población laboral y sus familias, en el tema de VIH, en la búsqueda de cero nuevas infecciones.

c

Establecer la metodología de orientación y apoyo, como parte del trabajo digno y decente a las colaboradoras con VIH.

d

Propiciar una respuesta integrada a las necesidades que el VIH plantea en el sector, por medio de la firma de acuerdos y/o alianzas con otros actores locales de salud, públicos y privados.

e

Fomentar y promover que cada individuo asuma su responsabilidad y compromiso en la prevención, diagnóstico y cuidado del VIH para consigo mismo y su familia.

03

Visión

Coadyuvar con el gobierno y nuestros colaboradores para **detener y reducir en los próximos años la epidemia del VIH y los efectos de esta**, y que esto sea un aporte en lo social, político, económico y científico a la respuesta nacional a la epidemia.



04

Marco legal de la política

Esta normativa interna esta apegada al cumplimiento a la legislación nacional e internacional. Par tal razón, **la Política de VIH contempla el derecho y la protección en el trabajo de todos sus colaboradores, basadas en:**

Constitución Político de la Republica de Guatemala

- Artículo 4, Libertad e l igualdad
- Artículo 5 Libertad de Acción
- Artículo 43, Libertad de Industria, Comercio y Trabajo
- Artículo 100, Seguridad Social
- Artículo 101, Derecho al Trabajo
- Artículo 02, Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo
- Artículo 103, Titularidad de las leyes de trabajo
- Artículo 106, irrenunciabilidad de los derechos laborales

Decreto 27-2000, Ley de Sida,

- Artículo 1, se declara la infección del VIH como problema de urgencia nacional
- Artículo 3, Ámbito de la Ley
- Artículo 12, educación a todos las sectores del país
- Artículo 14, de la educación sanitaria; 15 Participación Comunitaria
- Artículo 19 De la confidencialidad y voluntariedad de las pruebas
- Artículo 22, excepciones a la realización de la prueba de VIH; 24, De la información a la persona
- Artículo 34, Prohibición de la pruebas
- Artículo 35, De la Atención a las personas
- Artículo 36, de las Derechos Humanos
- Artículo 37, de la Discriminación
- Artículo 38, De la Confidencialidad
- Artículo 42, Derecho al Trabajo
- Artículo 43, De las condiciones al trabajo
- Artículo 49, Derecho a la seguridad social; Código penal, artículo 202 bis. Discriminación,

Código de Trabajo

- Artículo 2, Patrone
- Artículo 3, Colaborador
- Artículo 6, limitación al derecho de trabajo
- Artículo 10, prohibición de represalias
- Artículo 12, nulidad de todo acto de renuncia de las derechos
- Artículo 14 aplicación de la ley a toda empresa
- Artículo 14 bis, prohibición de discriminación
- Artículo 22, derechos y garantías incluidos en el contrato de trabajo
- Artículo 57, Reglamento Interior de Trabajo
- Artículo 58, obligación de tener Reglamento Interior de Trabajo
- Artículo 60, el Reglamento debe tener reglas sobre higiene y seguridad
- Artículo 197, obligación de adoptar las precauciones para proteger la vida, salud y seguridad de las colaboradores;

Decreto 90-97, Código de Salud

- Artículo 18, Modelo de atención Integral en salud
- Artículo 24, Movilización de recursos
- Artículo 44, Salud ocupacional
- Artículo 52, Vigilancia de la salud
- Artículo 55, Acceso a servicios
- Artículo 59: Cooperación de las instituciones
- Artículo 62, Enfermedades de transmisión sexual y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
- Artículo 68, Ambientes Saludables
- Artículo 152, Niveles de atención
- Artículo 190, Conciliación de acciones

Convenio 111 OIT

- Artículo 1, interpretación de discriminación

La OIT, el VIH y los Principios de los Derechos Humanos

- Artículo 1, Reconocimiento del VIH como problema en el lugar de trabajo
- Artículo 2, No discriminación
- Artículo 3, Igualdad de género
- Artículo 4, Ambiente de trabajo sano
- Artículo 5, Dialogo social
- Artículo 6, No realización de la prueba con fines de exclusión de trabajo
- Artículo 7, Confidencialidad
- Artículo 8, Continuidad de la relación de trabajo
- Artículo 9, Prevención
- Artículo 10, Asistencia y apoyo;

05

Principios de la política VIH en el área de trabajo

Para el cumplimiento efectivo de esta política, la agroindustria de caña de azúcar acepta como propios los siguientes principios:

a



Corresponsabilidad de los colaboradores en las acciones de prevención, atención y cuidado del VIH.

Esta política define los lineamientos en relación al VIH en el sector; sin embargo, los colaboradores son corresponsables en la observancia y cumplimiento de las medidas de prevención y cuidados que sean necesarios para su propio bienestar.

b



Reconocer y aceptar que el VIH y el VIH avanzado es un problema de salud que debe ser tratado como una enfermedad/condición seria.

c



No discriminar a ningún colaborador con VIH.

Tal como está establecido en la legislación laboral nacional, que contempla normas contra la discriminación por cualquier motivo y, en consideración a que ha sido demostrado que el estigma y la discriminación asociada al VIH es uno de los factores que facilitan la expansión de la epidemia del virus, la agroindustria de caña de azúcar establecerá las condiciones que protejan a los colaboradores con VIH ante cualquier forma de discriminación, favoreciendo un clima laboral saludable, evitando todo tipo de rechazo y el aislamiento de los colaboradores afectados.

d



Promover y reconocer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la aplicación de esta política.

e



No exigir un resultado de laboratorio y/o no realizar la prueba de VIH como requisito para acceder o mantener un empleo.

Este principio se establece en consonancia con las condiciones establecidas en el contrato de trabajo y las leyes del país, en el cual la infección por VIH no constituye causa justificada de terminación de la relación laboral, ni la prueba de VIH un requisito para acceder a un empleo.

f



Asegurar un ambiente de trabajo saludable.

La política de Salud y Seguridad Ocupacional garantiza el aseguramiento de un ambiente de trabajo saludable, estableciendo “el compromiso permanente con todos los colaboradores de la organización, para que las actividades de los procesos se realicen en forma segura, con especial énfasis en la prevención de riesgos, protección del recurso humano y bienes materiales “.

g



Derecho a la confidencialidad.

Los colaboradores no están obligados a informar a la agroindustria de caña de azúcar sobre su estatus serológico, a menos que ellos mismos lo consideren necesario; pero sí están obligados a informarlo a su pareja, tal como lo establece el Decreto 27-2000, Ley de Sida.

h



Desarrollar y facilitar acciones periódicas de información, educación y sensibilización acerca del VIH.

Como parte de las acciones de prevención al VIH, se programaran y desarrollaran actividades educativas con todos los colaboradores y sus familias, a diferentes niveles de la estructura organizacional, para ofrecer información y el material apropiado y científicamente aceptado para la prevención y atención del VIH a cualquier colaborador que lo necesite; esto incluye facilitar directamente o a través de alianzas, el acceso a material educativo, preventivo, pruebas de VIH con consejería y preservativos.

i



Promoción y establecimiento de alianzas y acuerdos.

Se promoverán las alianzas y acuerdos de cooperación con los servicios de Salud Pública e instituciones y organizaciones locales ad-hoc, que faciliten las acciones específicas para la implementación de esta política.



06

Alcance de la política en el área de trabajo

Esta Política es aplicable a todas las áreas de trabajo y en todos los niveles dentro de la agroindustria de caña de azúcar, los ingenios afiliados y organizaciones de apoyo.

07

Administración de la política de VIH

La Dirección de Responsabilidad Social Empresarial, en coordinación con el Área de Salud y Seguridad Ocupacional de cada empresa (o en su defecto con la oficina de Recursos Humanos o con el Equipo Técnico nombrado), ejecutará la administración de la política laboral del VIH, para lo cual se contará con las normas, procedimientos e indicadores de aplicación, efectividad y pertinencia.

08

Monitoreo y evaluación de la política

Para evaluar su aplicación (grado de ejecución), efectividad (logros y resultados) y pertinencia (según las necesidades empresariales y de las colaboradoras), esta Política será **monitoreada periódicamente cada 6 meses para la oficina encargada de su administración**, según los indicadores de proceso establecidos; además se realizará una evaluación externa anual.

09

Revisión de la política

Dada la naturaleza cambiante de la epidemia de VIH, el desarrollo de nueva información y tecnología, así como los cambios en las políticas y leyes nacionales, **la agroindustria de caña de azúcar realizará revisiones y actualizaciones sobre su política de VIH cada año o cuando ocurran cambios en el entorno que exijan su revisión, para asegurar la vigencia de la misma.**

10

Organizaciones y servicios disponibles en el área de influenza

Hospital Regional de Escuintla

En acciones de atención y mitigación del impacto de la epidemia, en el 2009 el Hospital Regional de Escuintla inauguró la **Unidad de Atención Integral (UAI) para la atención de personas con VIH (PV)**, ofreciendo medicamentos antirretrovirales, atención psicológica, nutrición y tratamiento para infecciones oportunistas. Ahora el hospital de Cuilapa, Santa Rosa, ya cuenta con UAI y ofrece también estos servicios.

IGSS

El IGSS por su parte, ofrece la prueba de VIH en la unidad medicas que tiene en los 4 departamentos, pero refiere al hospital en la capital a sus afiliados con VIH, para que reciban el tratamiento antirretroviral. Algunas ONG 's locales ofrecen apoyo psicológico y nutricional a PV, por medio de los grupos de auto apoyo.

Centros de salud

En cuanto a la prevención de ITS y el VIH, algunos centros de salud ofrecen la prueba de VIH con consejería a embarazadas que acuden a control prenatal ya las personas diagnosticadas con Tuberculosis.

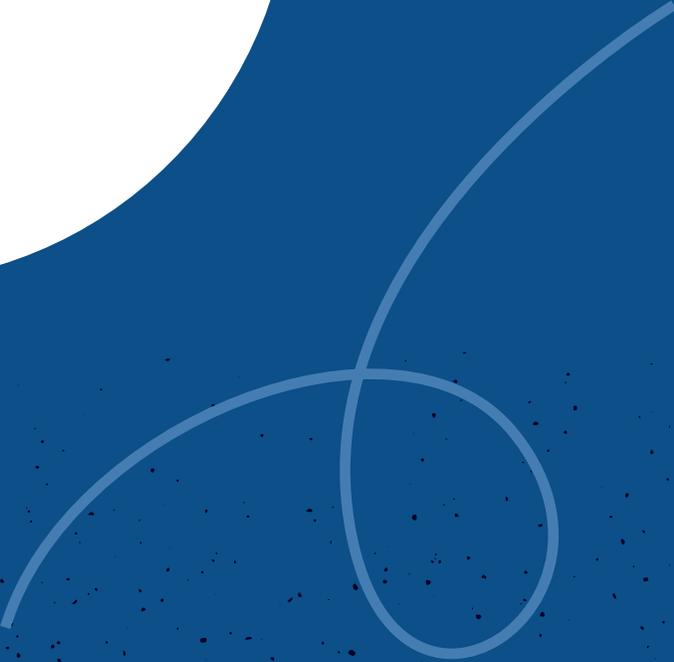
ONG 's

Algunas ONG 's ofrecen la prueba con consejería y muy pocas proveen diagnóstico y tratamiento de ITS; y varias instituciones y organizaciones, llevan a cabo acciones educativas e informativas para la prevención del VIH, especialmente orientadas al cambio de comportamiento.

CAPÍTULO 5

índice

Laboral



Introducción

Índice interactivo

Desarrollamos indicadores claros y precisos de cumplimiento laboral y SSO en donde establecemos los mecanismos y métricas para monitorear y evaluar el cumplimiento de nuestras políticas enfocados en la mejora continua y para medir nuestro progreso. Estos indicadores nos ayudan a asegurar que nos mantenemos alineados con nuestras políticas gremiales y metas de mejora continua.

Indicadores laborales



01

Indicadores Laborales IGT

Para fortalecer el cumplimiento de las políticas laborales gremiales, se han establecido indicadores específicos que garantizan la aplicación efectiva.

Estos indicadores, alineados con las políticas gremiales, las leyes nacionales e internacionales, y las normas de salud y seguridad ocupacional, son evaluados anualmente mediante monitoreos rigurosos. Así, se asegura que las prácticas laborales respeten los derechos de los colaboradores y mantengan condiciones de trabajo seguras y saludables en la agroindustria azucarera.

ASPECTOS LEGALES

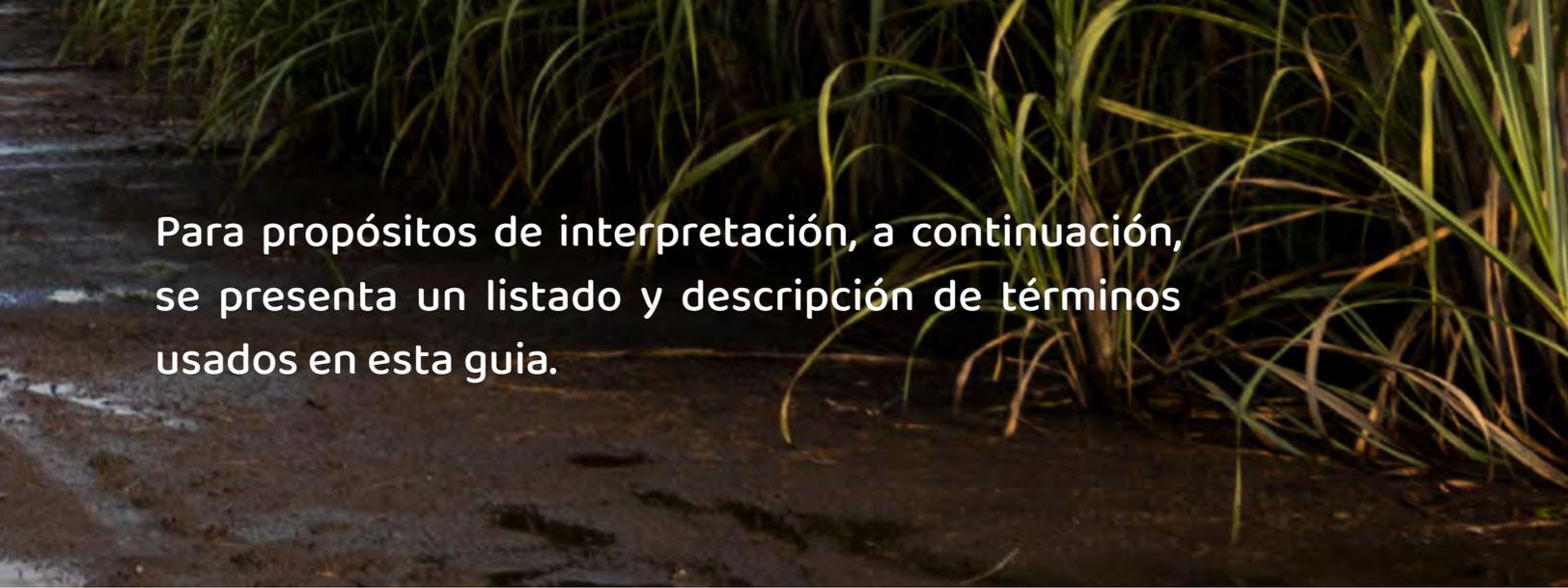
1. Colaboradores que declaran firmar contrato de trabajo.
2. Colaboradores que declaran que les descuentan el IGSS.
3. Colaboradores que declaran trabajar 8 ó 12 horas según labor.
4. Colaboradores de campo que declaran descansar 60 minutos al día.
5. Colaboradores que declaran tener un día de descanso semanal.
6. Colaboradores entrevistados mayores de edad.
7. No retención de documentos.

NORMAS EN CAMPO

8. Colaboradores que consumen 12 o más litros de agua al día.
9. Colaboradores que consumen 1 o más litros de bebida hidratante al día.
10. Colaboradores que declaran usar sombra proporcionada por el patrono.
11. Colaboradores que declaran que hay disponibilidad de letrina o baño portátil en el Campo.
12. Colaboradores que utilizan EPP básico.



Glosario



Para propósitos de interpretación, a continuación, se presenta un listado y descripción de términos usados en esta guía.

a

Abastecimiento:

Aprovisionamiento de agua para consumo humano, en la agroindustria azucarera, en cumplimiento de la legislación aplicable. (Congreso de la república de guatemala, 1997).

Actividad:

Acción ejecutada por una persona o grupo en una empresa. (Real academia española, 2021).

Almacenamiento:

Retener, acumular o conservar agua en estructuras, contenedores, tanques o cuerpos naturales, con el propósito de contar con provisión del recurso natural.

Agua para consumo humano:

La que por sus características de calidad, en observancia de la normativa aplicable, es apta para el consumo de las personas. (Ministerio de economía, 1999).

Agua potable:

Aquella que por sus características organolépticas, físicas, químicas y bacteriológicas, no representa un riesgo para la salud del consumidor. (Presidencia de la república, 2013).

Alianzas y/o acuerdos:

Relación de cooperación duradera entre dos o más empresas u organizaciones especializadas y líderes en su respectivo campo, cuyo alcance puede crecer con el tiempo. El objetivo es el aprovechamiento y utilización de las sinergias propias para mejorar la utilización de los recursos, lograr economías de escala, y en general ofrecer mejor respuesta a sus clientes o usuarios.

C**Características físicas y organolépticas:**

Las que se detectan sensorialmente o por medio de análisis de laboratorio. (Presidencia de la república, 2013).

Características microbiológicas:

Se originan por la presencia de microorganismos que influyen en la calidad del agua. (Presidencia de la república, 2013).

Cloro residual libre:

Parámetro que indica la concentración de cloro disuelto y químicamente disponible, después de la cloración. (Ministerio de economía, 2011).

Colaborador:

Empleado.

d**Derechos Humanos:**

Son condiciones que tiene toda persona por el solo hecho de ser persona, sin distinción de edad, sexo, raza, nacionalidad, clase social, forma de pensar u orientación sexual. Estas condiciones son necesarias para que las personas se desarrollen en todos los campos de la vida y participen efectivamente en el desarrollo del país, sin interferencias del Estado ni de otros ciudadanos.

Distribución:

Transportar y entregar agua potable desde las fuentes de abastecimiento hasta los consumidores en las distintas labores agrícolas.

Discriminación:

Para propósitos de esta política se usara la definición del artículo 202 bis, código penal de Guatemala “se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la constitución política de la República y los tratados internacionales en materia de derechos humanos”.

Dureza total:

Suma de las concentraciones de calcio y magnesio, expresada como carbonato de calcio, en miligramos por litro.

e**Empleo digno y decente:**

Se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Se caracteriza por ser un empleo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados y con protección social (OIT 2008).

Equipo portátil:

Instrumental que puede ser transportado fácilmente.

Estigma:

Es un proceso de subvaloración hacia las personas. Se fundamenta en tabúes y conceptos erróneos que acompaña a la infección por el VIH desde su aparición, producto del desconocimiento y el miedo, reforzados por conceptos morales erróneamente atribuidos al VIH y su relación con el sexo, la enfermedad y la muerte.

Evaluación:

Acción y efecto de determinar el valor de alguna característica o propiedad del agua.

f

Frente de corte de caña:

Equipo dedicado a las actividades de corte, alce y transporte (CAT) de la caña de azúcar.

Fuentes de agua:

Suministro de agua para satisfacer diversas necesidades humanas, específicamente de los consumidores en labores agrícolas. Pueden ser de origen superficial o subterráneo.

i

Infección oportunista:

Es la infección que se presenta en personas que tienen el sistema inmunológico defectuoso, y que es ocasionada por un organismo que generalmente no afectara a individuos con el sistema inmunológico sano.

Infecciones de Transmisión Sexual (ITS):

Son las infecciones transmitidas por contacto sexual desprotegido, tales como la sífilis, el chancro, la clamidiasis y la gonorrea, entre otras. Se entiende que engloban las llamadas comúnmente «enfermedades de transmisión sexual» (ETS) y las infecciones virales como el VIH, la Hepatitis B y el Herpes.

m

Medicamentos antirretrovirales:

Son los medicamentos disponibles actualmente para combatir el VIH. Se administran a las personas infectadas para frenar la multiplicación del virus (que pertenece al grupo del retrovirus), evitando así que se debilite el sistema inmunológico de la persona.

Organización no Gubernamental (ONG): Se denomina así a una entidad jurídica de carácter privado, que tiene como finalidad el desarrollo de acciones de beneficio social. Sus integrantes son voluntarios. Su importancia se fundamenta en la existencia de necesidades sociales que quedan insatisfechas y que el Estado no puede satisfacer; por lo tanto son complementarias al Estado y en ningún caso le sustituyen

p

Mejoramiento continuo:

Propósito asumido por los colaboradores de una empresa, a fin de hacer mejor las cosas, con una actitud orientada al mantenimiento y perfeccionamiento de los procesos. Parte de la premisa de que la vida laboral, social y familiar merece ser mejorada permanentemente.

Perfil epidemiológico de VIHs:

El perfil epidemiológico es el estudio de la morbilidad y la mortalidad, expresados en índices, indicadores y estadísticas. Incluye los factores de riesgo relacionados al VIH, teniendo en cuenta las características geográficas, la población y el tiempo.

Persona con VIH {PV}:

Es aquella persona que tiene en su sangre el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y que puede transmitirlo a otras personas.

Población vulnerable:

Termino comúnmente empleado para designar la susceptibilidad de las personas a sufrir problemas y danos a su salud, derivados de la existencia de factores o determinantes externos a las propias personas, las cuales no pueden modificar.

r

Régimen Legal: :

Sinónimo de Marco Legal, es el conjunto de normas de orden jurídico vigentes en el país y que regulan a las personas individuales y jurídicas

V

VIH:

Es el Virus de Inmunodeficiencia Humana, que ataca el sistema inmunológico de la persona, específicamente a las glóbulos blancos, disminuyendo las defensas del organismo progresivamente.

VIH avanzado:

Término utilizado para referirse al sida, siglas que designan el síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Es una condición que engloba una serie de signos y síntomas clínicos calificados a menudo de infecciones oportunistas, que afectan a la persona con VIH cuando su sistema inmunológico se ha debilitado demasiado.

Vulnerabilidad:

Engloba todas aquellas condiciones provocadas por la privación de autonomía socioeconómica, la penuria cultural, las condiciones laborales y otras de cualquier índole, que agravan y ponen en riesgo de infección a las poblaciones afectadas, entre ellas a las colaboradoras.





**PARA ESTA SEXTA EDICIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL
AGRADECEMOS LA PARTICIPACIÓN DE:**

INGENIO PANTALEÓN
INGENIO TRINIDAD
INGENIO SANTA ANA
INGENIO MAGDALENA
INGENIO LA UNIÓN
INGENIO MADRE TIERRA
INGENIO PALO GORDO
SEPTIEMBRE 2024

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de este documento sea por medios mecánicos o electrónicos, sin la debida autorización del editor.

2024© Caña de Azúcar

Actualizarse al menos una vez al año o cuando se produzcan cambios significativos





GUATECAÑA

Impulsando el desarrollo sostenible



Pantaleon



INGENIO
PALO GORDO



San Diego
Ingenio Trinidad



SANTA ANA
Grupo Corporativo



INGENIO
LA UNIÓN
Responsabilidad & Desarrollo

magdalena



EL PILAR, S.A.



ASAZGUA
Asociación de Azucareros de Guatemala



FUNDAZUCAR



CENGICAÑA



EXPOGRANEL, S.A.