



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

**RECINTO UNIVERSITARIO “RUBÉN DARÍO”
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS.
CARRERA DE DERECHO.**

**SEMINARIO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO.**

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

TEMA:

La Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa Vs la Ley de Seguridad Social, Artos 60 al 78, Decreto No. 974 y su Reglamento N° 975 con respecto a los Riesgos Profesionales, en el primer semestre del año 2019.

AUTORES:

Iván Leónidas Zeas Gutiérrez

Mario José Zelaya Roque

TUTORA: MSc. Ileana de Jesús Martínez Bucardo.

MANAGUA, NICARAGUA, 2019

¡A la libertad, por la Universidad!



TITULO DE TEMA

La Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa Vs la Ley de Seguridad Social, Artos 60 al 78, Decreto No. 974 y su Reglamento N° 975 con respecto a los Riesgos Profesionales, en el primer semestre del año 2019.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, mi agradecimiento a Dios, por su bendición y su sabiduría que me ha dado a lo largo de mi vida, y en especial con este proyecto, como es coronar la carrera de Derecho. También a todas aquellas personas que de manera desinteresada me apoyaron en la investigación de este trabajo.

Así mismo el apoyo que me brindó mi familia, a lo larga de la carrera, ese apoyo incondicional donde se mantuvieron optimista y siempre seguros que el proyecto sería una realidad con la bendición de nuestro padre celestial.



VALORACION DEL DOCENTE

CARTA AVAL

Lunes, 6 de enero del 2020

Máster
Aura Rosa Doña
Directora
Departamento de Derecho
Su despacho.

Estimada Directora:

Con mucho agrado informo a Usted que he revisado el Informe Final del Trabajo de Seminario de Graduación titulado: “La Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa Vs la Ley de Seguridad Social, Artos 60 al 78, Decreto No. 974 y su Reglamento N° 975 con respecto a los Riesgos Profesionales, en el primer semestre del año 2019.”

Autores: **Iván Leonidas Zeas Gutiérrez Carnet No. 13025080**
Mario José Zelaya Roque Carnet No. 13180072

Dicho trabajo reúne los requisitos académicos establecidos por esta Universidad, para optar al Título de Licenciado en Derecho, según disposición del artículo 46 del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil de Modalidades de Graduación y como docente tutora tomando en consideración el esfuerzo y dedicación procedo a calificar a los estudiantes por el trabajo y pre defensa con **50 PUNTOS**.

Razón por la que estimo pertinente manifestarle que los estudiantes se encuentran preparados para realizar la defensa del mismo, en la fecha y hora que su Autoridad así lo establezca.

Sin más a que hacer referencia, le saludo.

Atentamente,

MSc. Ileana de Jesús Martínez Bucardo
Docente - Tutora

CC: Interesadas
Archivo.

RESUMEN

La investigación se realizó de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley Seguridad Social, Decreto 974 y su Reglamento haciendo un estudio y análisis referente a Riesgo Profesional, aplicado al Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa en el periodo del primer semestre del año 2019; la investigación se elaboró bajo el enfoque mixto, tomando muestra poblacional a conveniencia y probabilístico.

En el capítulo I de la investigación se abordan los preceptos legales que dispone la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974 y su Reglamento, N° 975, cuyo objetivo principal es velar por la prevención y protección de los trabajadores ante las contingencias derivadas de las actividades laborales (riesgo profesional), así lo establece la norma en el título III del capítulo IV, de los artículos del 60 al 78 de esta norma.

En el capítulo II se determinan los factores de riesgo encontrados en el Departamento de limpieza pública de la Alcaldía Municipal de Tipitapa. Es evidente la falta de organización en el campo laboral, debido a que no existe capacitación del personal dirigida a la seguridad y prevención de riesgo profesional, las condiciones de infraestructura y medios de trabajo no cumple los requisitos establecidos en la ley y su reglamento. Cuyos resultados permiten brindar recomendaciones para la prevención y protección de los trabajadores ante los casos que puedan suscitar de riesgo profesional.

En el capítulo III se planteó, la Alcaldía Municipal de Tipitapa cumple con las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974 y su Reglamento, en el contexto de estudio el Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos, es decir si la condición del ambiente laboral es favorable a los trabajadores cumpliendo con las medidas de prevención y protección en el centro de trabajo minimizando los riesgos profesionales (accidentes y enfermedades profesionales).

Llegando a la conclusión que los trabajadores del Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, están expuestos a sufrir accidentes laborales y enfermedades.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	8
II. ANTECEDENTES DE INVESTIGACION	9
III. JUSTIFICACION.....	12
IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	13
V. MARCO TEORICO	14
CAPÍTULO I.....	14
TUTELA JURÍDICA QUE BRINDA LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CASOS DE RIESGO LABORAL.....	14
REGÍMENES DE AFILIACION:.....	15
TÉRMINOS Y PRECEPTOS LEGALES DERIVADOS DE LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR	15
INCLUSIÓN CONSTITUCIONAL Y CONVENIOS INTERNACIONALES EN DEFENSA DEL DERECHO AL TRABAJADOR EN LOS RIESGOS LABORALES	18
INCLUSIÓN CONSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	18
NORMAS Y CONVENIOS INTERNACIONALES.....	19
EL SEGURO SOCIAL COMO GARANTE DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CASO DE RIESGOS LABORALES	21
CAPITULO II	25
FACTORES DE RIESGO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	25
FACTORES DE RIESGO PROVOCADOS POR AGENTES QUÍMICOS	27
ACTIVIDAD LABORAL QUE EJERCE EL DEL DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOLECTOR DE DESECHOS SÓLIDO	28
RIESGOS LABORALES QUE ESTABLECE EL SEGURO SOCIAL.....	30
CONDICIONES ADECUADAS PARA EJERCER UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL	32

CAPITULO III	35
APLICACIÓN DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DECRETO 974 Y SU REGLAMENTO, EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE TIPITAPA.....	35
Se tomó muy en cuenta las disposiciones que la ley refiere en relación a los afiliados al régimen obligatorio, considerando ciertos aspectos relacionados a los riesgos profesionales.....	35
VI. DISEÑO METODOLÓGICO	44
Enfoque Filosófico de la Investigación:.....	44
Tipo de Investigación:.....	45
Población:.....	45
Muestra:.....	45
Métodos, Técnica y Procedimiento de la Investigación:.....	47
Matriz de Operacionalización de Variables e Indicadores	50
VII. ANALISIS Y DISCUSIÓN DEL RESULTADO.....	51
OBJETIVO I	51
Describir los preceptos legales que dispone la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974 y su Reglamento sobre la protección del trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral.....	51
OBJETIVO II	52
Identificar los factores de riesgo en el área de del Departamento de limpieza pública y desechos sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa en el desempeño de los trabajadores	52
OBJETIVO III.....	54
Determinar si la Alcaldía Municipal de Tipitapa, cumple con la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974, en el área del Departamento de limpieza pública y desechos sólidos	54
VIII.CONCLUSION	58
IX. RECOMENDACIONES	59
X. BIBLIOGRAFIA.....	60
XI. ANEXO.....	62

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación que lleva como Título La Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, Vs la Ley de Seguridad Social, arto 60 al 78, Decreto No. 974 y su Reglamento N° 975 con respecto a los Riesgos Profesionales, en el primer semestre del año 2019. Abarca la problemática que surge de la actividad laboral sobre Riesgos Profesionales, respecto al beneficio que otorga la Ley, primeramente, él trabajador debe de estar afiliado al seguro obligatorio integral. Este tipo de afiliación surge cuando la persona se encuentra vinculada mediante una relación laboral.

El Seguro Social está referido al campo de bienestar social y brinda protección integral al igual da coberturas a las necesidades básicas, por ello el Seguro Social tiene como objetivo la protección de todos los que se encuentran incorporados al Sistema de Seguridad Social, como es el Seguro de Riesgos Profesionales.

Es conveniente subrayar que el seguro de riesgo profesional también beneficia a terceros, en este caso a sus familiares, por ello es de relevancia tener conocimiento sobre el aporte económico y lo que estipula la ley, siendo que la fuente de financiamiento para los asegurados de riesgo profesional le corresponde únicamente al empleador.

Por tanto, se hizo estudio sobre el cumplimiento de la Ley Seguro Social respecto a riesgo profesional y de factores que inciden en las actividades laborales de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Tipitapa en el Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos.

Metodológicamente el trabajo de investigación se realizó con el enfoque cualitativo, aplicando el método analítico, empleando la técnica de la entrevista, encuesta y el análisis documental, utilizando fuente primarias a como fue libros, doctrina y leyes y fuente secundarias.

II. ANTECEDENTES DE INVESTIGACION

Los antecedentes de la presente investigación se basan en estudios previos que se realizaron en el campo del seguro social y su protección ante los casos de riesgo laboral, para ello se confeccionó búsqueda y revisión bibliográfica; por consiguiente, se encontraron los siguientes estudios:

(Salazar, 2010), de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, (Unan- León), realizo un estudio investigativo con el tema “Los riesgos profesionales según la Legislación Laboral Nicaragüense y el California Labor Code sección 4600”, presentado para optar al título de Licenciado en Derecho, teniendo como objetivo garantizar a los afiliados y beneficiarios del seguro de riesgo profesional, los medios necesarios para subsistencia y servicios médicos al igual que los subsidios económicos y dentro de sus conclusiones establece:

“Que los procedimientos establecidos en nuestra legislación para demandar y reclamar compensaciones en caso de lesiones laborales, deja un vacío al asignar al INSS como ente compensador del Estado de acuerdo a las 71 cotizaciones de los trabajadores y no de acuerdo a un seguro individual que cubra riesgos y lesiones laborales, al igual que no existe una tipificación adecuada para el tipo de enfermedad continua que padece el trabajador, y que no se le garantiza al trabajador un nuevo empleo en caso de que no esté en capacidad de retornar al empleo que el desempeñaba al momento de la lesión”.

La investigación realizada por (Rodríguez, 2015), de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM - Estelí Recinto Universitario “Leonel Rugama”, realizó Seminario de Graduación para optar al Título de Licenciatura en Administración de Empresas, con el tema investigativo “Higiene y seguridad laboral de los trabajadores del vertedero municipal de la ciudad de Estelí en el II semestre 2015”, planteando como objetivo analizar la situación de higiene y seguridad de los trabajadores del vertedero municipal para el diseño de una estrategia que le permita a la Alcaldía Municipal la mejora de sus condiciones laborales, concluyendo:

“El proceso de recolección de desechos sólidos del vertedero municipal de la ciudad de Estelí, está equipado con siete camiones recolectores y (1) tráiler que se encargan de recolectar los desechos sólidos de la ciudad de Estelí, distribuidos u organizados por rutas y barrios, especificados en los cuadros. Sobre la situación de higiene y seguridad laboral en el vertedero municipal de los churequeros u otras personas, el 97% no utilizan medidas de higiene y seguridad laboral. Porque no tienen y solamente el 3% utiliza medidas de higiene y seguridad laboral”.

Así mismo Herrera y Herrera (2016) hicieron una tesis, para optar a título de Licenciado en Administración de Empresas denominada: “Análisis de la influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, al segundo semestre de 2015” de acuerdo al objetivo planteado “Analizar la influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, al segundo semestre de 2015”, al estudio realizado se llegó a los siguiente resultados:

Las condiciones actuales sobre medidas de higiene y seguridad laboral en el Policlínico afectan el desempeño laboral de los trabajadores, porque están poniéndolos en riesgo de sufrir una enfermedad o un accidente laboral.

Las actuales condiciones de higiene y seguridad del trabajo no son las adecuadas para el trabajador ni las que estipula la Ley 618 de Higiene y Seguridad del Trabajo en tanto que:

1. Presenta problemas en las condiciones de trabajo.
2. El centro no está capacitando al personal en el tema de higiene y seguridad ocupacional.
3. Sus autoridades no están implementando las medidas necesarias para prevenir riesgos ocupacionales, lo cual se refleja en que no está constituida la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Laboral, no cuenta con un plan de higiene y

seguridad laboral, no cuenta con normas de seguridad, ni mapas de riesgos, ni sistemas de señalización.

Se encontró que las condiciones de higiene y seguridad laboral antes descrita tienen una estrecha relación con el desempeño laboral de los trabajadores, pues hay trabajadores que dicen sentirse con nivel Alto de estrés, otros dicen estar con un nivel Alto de fatiga y otros dicen sentirse sofocado. Se encontraron trabajadores que han sufrido al menos una enfermedad profesional y otros han sufrido al menos un accidente laboral.

Se retomaron estos trabajos, con el propósito de tener una mejor noción del tema, ya que se está en la fase exploratoria, mas con la información que contienen estos trabajos que son de mucha importancia ya que tienen una estrecha relación con el tema que se investiga.

III. JUSTIFICACION

Son mínimas las investigaciones realizadas en materia de Seguro de Riesgos Profesionales en el campo del Derecho de Seguridad Social, según la búsqueda de información para la presente investigación, considerando la necesidad de realizar el estudio de Seguro de Riesgo Profesional por tanto se propuso la realización de investigar sobre la prevención y protección ante la exposición de los trabajadores recolectores de basura del Departamento de Limpieza Pública y Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, para verificar el cumplimiento de lo que establece la Ley de Seguridad Social y su Reglamento.

El impacto social del trabajo investigativo será de mucha relevancia para mejorar aspectos puntuales sobre el sistema de prevención y disminución de los riesgos profesionales en el desarrollo de las actividades laborales, en este caso el estudio realizado en el contexto de los trabajadores del departamento de limpieza pública y recolección de desechos sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, lo que permitirá evaluar y recomendar a través del nivel de cumplimiento de la ley, mejoras en la protección y seguridad de los trabajadores ante los riesgos laborales; mismo estudio que puede ser retomado en otras instituciones.

En el contexto de estudio en la Alcaldía Municipal de Tipitapa en el Departamento de Limpieza Pública, no existe diagnóstico ni estudios realizados con anterioridad sobre prevención, protección y tutela jurídica referente a los Seguros de Riesgos Profesionales (según entrevista al Ing: Martín Domínguez) siendo que la presente investigación aportará elementos importantes para mejorar las condiciones del ambiente laboral referente a factores de Riesgos, para la toma correcta de decisiones y prevenir accidentes laborales.

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

OBJETIVO GENERAL

Analizar la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974 y su Reglamento en relación a la protección del trabajador ante los riesgos y contingencias, derivadas de su actividad laboral en el área del Departamento de limpieza pública y recolección de desechos sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, Departamento de Managua, en el primer semestre del año 2019.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Describir los preceptos legales que dispone la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974 y su Reglamento sobre la protección del trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral.
- Identificar los factores de riesgo en el área de del Departamento de limpieza pública y desechos sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa en el desempeño de los trabajadores.
- Determinar si la Alcaldía Municipal de Tipitapa, cumple con la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974, en el área del Departamento de limpieza pública y desechos sólidos.

V. MARCO TEORICO

CAPÍTULO I

TUTELA JURÍDICA QUE BRINDA LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CASOS DE RIESGO LABORAL

Antes de establecer la tutela jurídica que ventila el seguro social de Nicaragua específicamente en los casos de riesgo laboral, debemos de conocer las atribuciones del derecho al seguro social y su importancia tanto del afiliado como para el beneficiario, en (Ley N°. 974, Ley de Seguridad Social, 1982) especifica en su Artículo 4, inciso a), que una de las atribuciones del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social es: “Establecer, organizar y administrar los diversos regímenes del Seguro Social y prestar los servicios de beneficio colectivo que señala esta Ley, como parte de la Seguridad Social Nacional” (p. 3)

Si disertamos que el Seguro social tiene responsabilidad personal y social como institución, podemos acreditar que su papel interviene en la protección hacia el trabajador al momento que este ejerce sus actividades laborales, para que esta aseveración se cumpla el beneficiario debe de cotizar para el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, en consecuencia la necesidad de contar con un seguro social surge como medida de protección económica y para mejorar la calidad de vida de los beneficiarios, entendiéndose calidad de vida como sector salud, alimenticio, servicios básicos y demás que pueda solventarse a través del beneficio al optar por el seguro social.

Es importante mencionar que la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley No. 618, 2007, en su Arto 1 expresa: La presente ley es de orden público, tiene por objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el Estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores.

En Nicaragua según la Ley de Seguridad Social, publicada en La Gaceta No. 49 del 1 de marzo de 1982, existen los siguientes regímenes de seguro que garantizan la protección del trabajador.

REGÍMENES DE AFILIACION:

- ✓ Seguro Obligatorio: Son sujetos de aseguramiento obligatorio las personas con vinculación laboral que prestan servicio a un empleador sujeto al seguro social.

- ✓ Seguro Facultativo: Régimen diseñado para responder a dos eventualidades. Para el trabajador que del Régimen Obligatorio transita a la condición de cesantes, se establece la figura jurídica de la Continuación Voluntaria; y para los trabajadores independientes, sin dependencia ni subordinación del empleador, se establece la afiliación voluntaria. Por su importancia se explican las dos situaciones:

Extensión voluntaria: Pasa del régimen obligatorio al facultativo, puede ser de cualquier edad y conserva sus semanas cotizadas y puede seleccionar la Rama de Enfermedad Maternidad, Invalidez, Vejez y Muerte (EM-IVM), o la Rama de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM). La continuación voluntaria es incompatible con el trabajo afecto a un salario afecto al Seguro Social Obligatorio.

Afiliación voluntaria: Nunca ha sido asegurado activo, si ingreso es por primera vez, sin embargo, al momento de su afiliación debe ser menor de 55 años. El trabajador independiente, afiliado en la incorporación voluntaria, puede optar a la Rama de Enfermedad, Maternidad, Invalidez, Vejez y Muerte (EM-IVM); o la Rama de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM).

TÉRMINOS Y PRECEPTOS LEGALES DERIVADOS DE LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR

El trabajador desempeña un rol importante en toda empresa e institución, puesto que aporta a los intereses económicos y viables de la actividad o razón social que ejerza el empleador,

según el Código de Trabajo de Nicaragua establece “el empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración” (La Asamblea Nacional de la República de Nicaragua , 1996); podemos deducir que las prestaciones de un servicio poseen derechos y obligaciones que deben de formalizarse mediante un contrato laboral definido por el código de trabajo nicaragüense:

“Artículo 19.- Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio”. (La Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 1996, pág. 7).

Dentro de las formalidades laborales surge el derecho del trabajador de contar con medidas de seguridad que resguarden y protejan su seguridad física y psíquica, la prioridad de la Seguridad en el Trabajo es evitar los accidentes de trabajos graves y mortales según (Stewart, 2017) la seguridad en el trabajo:

“Es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes”.
(p.12)

Todo empleador debe de poseer en su empresa o institución, normas internas que velen por la protección de sus trabajadores en los casos de riesgos laborales, así mismo crear condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad.

El riesgo laboral según (Villalta, 2017) son: “los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de

originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico” (p.5). La mejor forma de evitar los riesgos laborales es a través de su prevención mediante la implementación y aplicación de normas internas que velen por la seguridad en el trabajo.

La (Ley N°. 974, Ley de Seguridad Social, 1982), hace mención en su Arto. 60, que: Las prestaciones por Riesgos Profesionales tienen el propósito de proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a él y a sus familiares.

También se hace mención del Accidente de Trabajo (Ley de Seguridad Social, Arto. 63), define:

Es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa, sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él. También es el que ocurre en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su centro de trabajo o viceversa. (p. 12)

En cambio, el (Código del Trabajo, Arto. 110) refiere que el Accidente de Trabajo: “Es el suceso eventual o acción de que involuntariamente, con ocasión ó a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica ó perturbación funcional de carácter permanente o transitorio”. (p. 24)

También se entiende como accidente de trabajo:

1. El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo.
2. El que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo.

3. El que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones.

No son accidentes de trabajo o trayecto, los que ocurren en estado de ebriedad o bajo efecto de drogas, por riñas personales, intentos suicidas, agresiones o lesiones ocasionadas intencionalmente y al realizar labores ajenas a la empresa donde está contratado.

INCLUSIÓN CONSTITUCIONAL Y CONVENIOS INTERNACIONALES EN DEFENSA DEL DERECHO AL TRABAJADOR EN LOS RIESGOS LABORALES

INCLUSIÓN CONSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Una sociedad que brinda seguridad a sus ciudadanos, no sólo los protege de la guerra y de la enfermedad, sino también de la inseguridad relacionada con el hecho de ganarse la vida a través del trabajo. Los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares tales como el embarazo y el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia, todos incluidos dentro del Derecho Constitucional.

La Constitución Política de Nicaragua, considerada como la supra norma de carácter jerárquico, en donde las demás leyes están supeditada a ella, incorpora como derecho fundamental de los ciudadanos el derecho de seguridad social, estableciendo en la (Constitución Política de la República de Nicaragua, 2014, p. 23), en su Artículo número 61 que: “El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley”.

Las condiciones laborales y la seguridad social también son preceptos constitucionales encausados a defender y proteger al trabajador en casos de riesgos laborales; en el artículo 82 numeral 4) y 7) de la Constitución Política de la República de Nicaragua, 2014, establece:

“Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

4) Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador y 7) Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley”(p. 27)

NORMAS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

Las normas sobre seguridad social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prevén diversos tipos de cobertura de seguridad social, con arreglo a los diferentes sistemas económicos y a las diferentes etapas de desarrollo. Los Convenios de la OIT sobre seguridad social ofrecen una amplia gama de opciones y de cláusulas de flexibilidad que permiten que el objetivo de cobertura universal pueda alcanzarse gradualmente.

En un mundo globalizado, en el que la gente está cada vez más expuesta a riesgos económicos globales, existe una creciente concienciación respecto del hecho de que una política de protección social nacional de amplia base puede constituirse en un sólido amortiguador de muchos de los efectos sociales negativos de las crisis económicas. Por tales razones, en 2012, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un importante nuevo instrumento, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102): Establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez, y prestaciones de sobrevivientes.

Para garantizar que el Convenio pueda aplicarse cualesquiera sean las circunstancias nacionales, el Convenio ofrece a los Estados la posibilidad de ratificación del Convenio, aceptando al menos tres de las nueve ramas, y posteriormente acatando las obligaciones derivadas de otras ramas, con lo que se permite alcanzar progresivamente todos los objetivos establecidos en el Convenio.

El nivel de prestaciones mínimas puede determinarse en relación con el nivel salarial del país de que se trate. Pueden preverse asimismo excepciones temporales para aquellos países cuya economía y cuyos servicios médicos estén insuficientemente desarrollados, permitiéndoles, de este modo, restringir el ámbito de aplicación del Convenio y la cobertura de las prestaciones otorgadas.

Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202): Este instrumento proporciona orientaciones para establecer y mantener pisos de seguridad social y para poner en marcha pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social a niveles más elevados para el mayor número de personas posibles, según las orientaciones de las normas de la OIT relativas a la seguridad social.

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118): y el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157): Estos instrumentos disponen algunos derechos y prestaciones de seguridad social para los trabajadores migrantes que hacen frente al problema de pérdida de los derechos a las prestaciones de la seguridad social de que gozaban en su país de origen.

El Estado defiende de manera imperativa los derechos establecidos en la declaración universal de los derechos humanos, así mismo y gradualmente surgen leyes, tratados y convenios, que de manera global cubren todos los derechos en materia de Seguro Social como es -el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos- adoptados 18 años después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en diciembre de 1966, en donde podemos observar que en su artículo 22 afirma que:

“Los derechos económicos, sociales y culturales son indispensables para la dignidad humana y el desarrollo de la personalidad”. Esta frase aparece nuevamente en el artículo 29, subrayando que los redactores de la DUDH no sólo querían garantizar un mínimo básico, sino también ayudarnos a todos a ser mejores personas” (Suleymanova, 2018).

EL SEGURO SOCIAL COMO GARANTE DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CASO DE RIESGOS LABORALES

El Seguro de Riesgos Profesionales (RP), es aquel Seguro que protege integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y repara el daño económico que pudieran causarle éstas a él o a sus familiares. (Cap. IV Arto. 60 LSS). Así mismo el Seguro de Riesgos Profesionales comprende la protección en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. (Ley N°. 974, Ley de Seguridad Social, 1982)

A quienes se atiende en el Seguro de Riesgos Profesionales:

- Asegurados activos
- Asegurados cesantes o con pensión de incapacidad, con secuelas bien definidas de accidentes de trabajo, trayecto o enfermedades profesionales diagnosticadas por un Médico Laboral autorizado.

La cobertura del Seguro de Riesgos Profesionales comprende:

Prestaciones de salud:

- Atención Médica y quirúrgica y diferenciada desde la emergencia, hospitalización y consulta externa, hasta su total recuperación.
- Servicio de apoyo diagnóstico y terapéutico que requiere el asegurado (Laboratorio, Rayos X, Patología y otros).
- Medicamentos sin exclusión hasta la resolución del caso. · Atención en Rehabilitación Física y Psicosocial.

- Ortesis y Prótesis (silla de rueda, muletas, cabestillo, etc.). Atención Odontológica (cuando un accidente de trabajo afecta piezas dentales).
- Atención Odontológica y oftalmológica a consecuencia de accidente de trabajo o trayecto y enfermedad profesional.

Prestaciones Económicas

- Subsidio económico por incapacidad temporal para el trabajo
- Indemnizaciones
- Pensiones por incapacidad permanente, parcial o total.
- Pensiones por muerte: (viudez, orfandad, ascendientes u otros, Subsidio funeral)

Actividades de Prevención

- Inspecciones
- Re-inspecciones
- Asesoría y/o Asistencia Técnica
- Capacitaciones
- Coordinación Inter-institucional
- Promoción de Programas de Prevención en las empresas

Todos los trabajadores, a excepción de aquellos inscritos en régimen Facultativo en cualquiera de sus modalidades, estarán cubiertos por este seguro desde el momento en que inician a laborar.

Procedimiento para recibir atención médica en caso de accidente de trabajo: Una vez que ocurre el accidente, el empleador debe acompañar al trabajador accidentado a la IPSS RP (Institución Provedora de Servicios de Salud para Riesgos Profesionales) que le corresponda para que le brinden atención médica.

Mientras se da atención al trabajador el empleador debe investigar las circunstancias en que ocurrió el accidente para elaborar la Notificación de Accidente de Trabajo (NAT) en físico

o en línea. En caso de que sea en físico, se presenta la original a la IPSS RP y con una copia se debe notificar el accidente a la Delegación que le corresponde en menos de 48 horas, para no ser objeto de multa. El reporte del accidente ante la Delegación Instituto Nicaragüense de Seguro Social (INSS) es obligación del empleador no del trabajador.

Al trabajador se le solicita que declare como ocurrió el accidente ante la misma Delegación INSS, deberá llevar la epicrisis proporcionada por la IPSS RP para que quede definido ante el INSS las lesiones sufridas y su localización. Esta actividad la realizará el trabajador cuando él esté en condiciones de movilizarse.

Pensiones en curso de pagos especiales de Riesgo Profesional (RP), número y monto anual pagado, según departamento

Pensiones en curso de pago especiales de RP, número y monto anual pagado,^{1/} según departamento
(número de pensiones y córdobas)

Departamento	Número de Pensiones	Monto anual ^{2/}
Boaco	3	21,825.98
Carazo	-	18,273.36
Chinandega	10	111,361.13
Chontales	5	46,205.27
Estelí	7	65,107.07
Granada	-	0.00
Jinotega	-	-
León	18	197,993.22
Madriz	1	7,475.08
Managua	8	131,336.61
Masaya	-	-
Matagalpa	3	43,669.00
Nueva Segovia	1	7,475.08
RACCN	53	591,089.72
RACCS	1	7,475.08
Río San Juan	-	-
Rivas	-	-
Total	110	1,249,286.60

Nota: 1/ El monto incluye pago por meses atrasados.

2/ El monto pagado en concepto de aguinaldo es de 90,070.82 córdobas.

Fuente: INSS - Dirección General de Prestaciones Económicas.

Fuente: Anuario Estadístico del Instituto Nicaragüense de Seguro Social, Año 2018

De acuerdo al Reglamento General de La Ley de Seguridad Social, en su artículo 11 establece las cuotas para financiar las prestaciones que actualmente otorga el Instituto en los diversos regímenes y en las zonas aplicadas, siendo las siguientes.

1) Régimen de Invalidez, Vejez, Muerte y Riesgos Profesionales. Fuente: Reglamento

Ley		I.V.M.%	RP. %	Vict. Guerra	TOTAL %	General de la de Seguridad social.
	-Empleador	3.50	1.50	1.50%	6.50	
	-Trabajador	1.75	-	0.25%	2.00	
	-Estado	0.25	-	-	0.25	
	-Total	5.50	1.50	1.75%	8.75%	

CAPITULO II

FACTORES DE RIESGO EN EL ÁMBITO LABORAL

Un factor de riesgo laboral es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral. (Hernández, 2018). Partiendo que los factores de riesgos laborales son condicionantes para que el trabajador pueda ejercer de manera saludable sus actividades, debemos de destacar la importancia de velar por la protección y seguridad del mismo, sea mediante reglamento interno (normas de cara a evitar factores de riesgo laboral), responsables que evalúen y verifiquen las condiciones laborales, y no menos importante cumplir con las leyes que regulan los riesgos profesionales.

Encontramos una serie de factores de riesgo laboral en el trabajo que varían en función de qué los provoca.

Factores derivados de la carga de trabajos: La carga física es un conjunto de elementos físicos que se ven sometidos a la persona a lo largo de su jornada laboral. La manipulación de peso puede producir dolores de espalda. También un gran esfuerzo físico produce agotamiento muscular y una postura de trabajo inadecuada contribuirá a consecuencias físicas graves. (Hernández, 2018)

La carga mental es necesaria para desarrollar cualquier actividad en el trabajo, pero existen 3 factores que pueden producir efectos perjudiciales.

1. La cantidad y la forma de recibir la información para realizar las tareas.
2. El tiempo que tiene el trabajador para hacerla.
3. La capacidad del trabajador para realizar el trabajo.

Cuando estos factores se unen puede aparecer la fatiga, llevando a cabo: depresión, insomnio, mareos, dolores de cabeza, pérdida del apetito, falta de energía...

Factores derivados de las condiciones del ambiente de trabajo: En el riesgo ambiental surge la probabilidad de daños a un grupo en el trabajo, debido a las amenazas propias del ambiente y a la vulnerabilidad de los elementos expuestos.

A continuación, destacamos algunas amenazas en el ambiente de trabajo.

- El ruido es aquel sonido no deseado y peligroso para la salud de los trabajadores. El nivel está relacionado con la presión y la frecuencia a los sonidos graves y agudos. Debemos llevar a cabo unas acciones preventivas como, por ejemplo: Un programa para eliminar el ruido, reducción inmediata, equipo de protección individual.
- Una mala iluminación puede provocar fatiga visual, algunos de los factores que la pueden producir son: Un nivel de la iluminación deficiente, reflejos en la pantalla, deslumbramientos directos, efectos de contraste sobre la retina.
- La temperatura debe ser adecuada para no incomodar o molestar a los trabajadores. La exposición al frío se considera peligrosa cuando la temperatura del cuerpo es tan baja que se llegan a padecer temblores y alteraciones graves. En cambio, la exposición al sol puede dar mareos, vértigos y trastornos cardíacos.
- En las radiaciones podemos encontrar dos tipos: Las ionizantes producidas por los rayos X y las no ionizantes producidas por las radiaciones ultravioletas o los rayos láser.
- Las vibraciones se agrupan de la siguiente manera: Vibración transmitida al sistema mono-brazo que puede producir, trastornos al sistema nervioso, mareos, vómitos, problemas vasculares... Y por otro lado la vibración transmitida a todo el cuerpo que podría generar problemas en la columna vertebral. (Hernández, 2018)

FACTORES DE RIESGO PROVOCADOS POR AGENTES QUÍMICOS

Las vías de entrada de este tipo de partículas son: la vía respiratoria, cutánea y digestiva. Este tipo de agentes los podemos encontrar en gases, polvo, humos y neblinas. Los efectos de los agentes químicos dependen del tiempo de exposición y del grado de concentración.

Existen varios tipos de contaminantes químicos:

- Anestésicos que produce un efecto sedante.
- Asfixiantes que impiden respirar.
- Cancerígenos que pueden producir cáncer.
- Corrosivos que destruyen los tejidos de la piel.

Factores de riesgo provocados por agentes biológicos:

Los contaminantes biológicos son seres vivos que, al penetrar en el ser humano, ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario. Los clasificamos en 4 grupos:

- Aquel que resulta poco probable que cause enfermedad.
- Pude causar una enfermedad y suponer un peligro a los trabajadores.
- Aquel que pude causar una enfermedad grave y presenta un serio peligro a los trabajadores. Hay riesgo que se propague.
- Supone un grave peligro y hay muchas posibilidades que se propague.

Estos agentes son: virus, bacterias, protozoos, hongos, helmintos y artrópodos. (Hernández, 2018)

Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo:

Estos factores son producidos por el equipo de trabajo, la estructura y la cultura empresarial. Pueden tener consecuencias para la salud de los trabajadores a nivel físico, pero más psíquico y social. Estos factores los podemos definir en:

- Turnos de trabajo, ritmo de trabajo, estilo de mando.
- Estatus social, relaciones profesionales, falta de estabilidad en el empleo.
- Nivel de automatización, comunicación.

Algunos de los efectos más importantes que se producen son:

- Sobre la empresa encontraríamos: el descenso de la productividad, absentismo laboral y la pérdida de interés.
- Y sobre el trabajador destacaríamos: la depresión, insomnio, fatiga, dolor de cabeza y el estrés.

La evolución en las maneras de ejecutar los trabajos ha permitido una reducción enorme de los riesgos laborales, pero también la aparición de nuevos. Las leyes y normas tienen como objetivo la Prevención de Riesgos Laborales y obliga a identificarlos, evaluarlos y controlarlos. Y este deber tiene que cubrir a todos los trabajadores que se hallen en un mismo centro de trabajo, tanto si estos son de la plantilla como si pertenecen a las empresas contratistas.

ACTIVIDAD LABORAL QUE EJERCE EL DEL DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOLECTOR DE DESECHOS SÓLIDO

Las actividades laborales por parte del Departamento de Limpieza se fundan por medio de la gestión municipal o servicios municipales entendida como aquellas actividades realizadas por las Alcaldías de manera uniforme y continua o bien de los particulares mediante concesiones, arriendo o reglamentación legal dada por la Alcaldía, enmarcadas dentro de las competencias que les atribuye la ley de municipios, destinadas a satisfacer necesidades públicas, mejorar las condiciones higiénico sanitaria y la conservación del medio ambiente y los recursos naturales en su circunscripción territorial. (Rodríguez, 2015)

La Limpieza pública: Este servicio municipal, tienen dos características básicas: es esencial para el bienestar de toda la comunidad y beneficia tanto a las personas que reciben directamente el servicio como a las que visitan la localidad o no son usuarias del mismo. Los servicios municipales tienen dos formas de prestación, directa por las alcaldías o indirecta a través de la modalidad de concesión. En ambas, es notorio en las experiencias examinadas las limitantes en cuanto al manejo integral de residuos sólidos.

Es uno de los servicios municipales que genera mayores gastos en su prestación y bajo niveles de recuperación, lo que origina la no sostenibilidad del servicio y mengua en su calidad. Su deficiente manejo provoca severos y directos impactos ambientales negativos al medio ambiente y la calidad de vida de la población. Se requiere de alta inversión inicial para un manejo integral del servicio, específicamente en lo relativo a la recolección, transporte, tratamiento y disposición final de los desechos. (Rodríguez, 2015).

Manejo de los Residuos Sólidos: Unos de los principales problemas ambientales que ha acompañado al ser humano desde que empezó a hacer una vida sedentaria, ha sido el problema de los desechos sólidos y líquidos. (Glynn y Heinke 1999). Los residuos sólidos se definen como aquellos desperdicios que no son transportados por agua y han sido porque ya no se van a utilizar. Incluye todos los materiales sólidos desechados de las actividades municipales, industriales o agrícolas. (Glynn y Heinke 1999).

Capacitaciones sobre buenas prácticas en educación ambiental:

Manejo Adecuado de los Desechos Sólidos (Municipio de Tipitapa)

1. **Desechos Sólidos:** Son los residuos de un proceso de síntesis y manipulación que tienen forma sólida. (pueden ser orgánicas e inorgánicas).
2. **Desechos Líquidos:** Son vertidos evacuados de algún proceso de síntesis realizado por el ser humano, por ejemplo; los líquidos que salen de las curtidoras, el agua que botan las haciendas con pulpas de café, o el agua con jabón que botamos después de bañarnos o lavar la ropa.
3. **Desechos Gaseosos:** Son los evacuados de algún proceso de oxidación (combustión), por ejemplo; el dióxido de carbono que produce nuestra respiración, la quema de leña, el gas que produce la basura al oxidarse.

(Silva, 2017)

Campañas de reforestación y de sensibilización y limpieza pública: Las Brigadas Ecológicas mediante la organización a estudiantes de los colegios del casco urbano y rural de Tipitapa y la Juventud Sandinista 19 de Julio en coordinación con la Alcaldía (departamento de limpieza) realizan actividades de reforestación año con año parques,

bulevares, rivera del Rio Tipitapa, carretera panamericana norte y otras áreas afectadas por la deforestación con especies forestales y ornamentales.

Se han realizan de manera periódica campañas de sensibilización y limpieza de lugares donde se han establecido basureros ilegales con la finalidad de crear conciencia en la población del lugar, así como la entrega de brochur, ordenanzas municipales y volantes que invitan a la población a cuidar nuestro medio ambiente y los recursos naturales.

Establecimiento de Vivero Forestales: Las brigadas Ecológicas y la Juventud Sandinista 19 de Julio son capacitadas en el establecimiento y manejo de viveros forestales y luego mediante un rol de trabajo realizan el trabajo en sus distintos viveros en donde los jóvenes preparan el sustrato, llenan bolsas, llenan los bancales, realizan la siembra de la semilla y todos los cuidados que las plantas requieren una vez germinadas. Estas plantas son entregadas de forma gratuita a los centros escolares del municipio, a los productores, empresas, CAPs y demás instituciones que lo soliciten. (Domínguez Silva, 2017)

RIESGOS LABORALES QUE ESTABLECE EL SEGURO SOCIAL

En la Ley N°. 974, Ley de Seguridad Social, (1982) establece que el principal propósito de las prestaciones por Riesgos Profesionales es de proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a él y a sus familiares.

Para los casos de riesgo laboral que establece el seguro social encontramos en el artículo 62 de la Ley N°. 974, Ley de Seguridad Social, (1982) el cual establece: “El Seguro de Riesgos Profesionales comprende la protección en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”.

Así mismo, expresa las condicionantes que incurren en riesgo profesional por ejemplo citaremos lo que establece los Artículos 63 y 64 de Ley N°. 974, Ley de Seguridad Social, (1982): Accidente del Trabajo (muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional,

permanente o transitoria, mediata o posterior, producida por la acción repentina de un causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él); la Enfermedad Profesional (estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona vea obligada a prestar sus servicios, que provoquen una incapacidad o perturbación funcional permanente o Transitoria).

Para el efecto del pago de las prestaciones económicas por Riesgos Profesionales, se consideran además de las indicadas para el caso de muerte, los siguientes tipos de incapacidad:

- a) Incapacidad Temporal: Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un individuo para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- b) Incapacidad Parcial Permanente: La incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo, por el resto de su vida.
- c) Incapacidad Total Permanente: La incapacidad total permanente es la pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibiliten a un individuo para poder desempeñar todo trabajo por el resto de su vida. (Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, 1982)

Es importante mencionar que la persona que posee el Seguro de Riesgos Profesionales la ley le otorgará la Pensión por incapacidad permanente, total o parcial y la indemnización por incapacidad permanente parcial o de menor cuantía. Alguno de los trámites y solicitudes referente al riesgo profesional que establece la ley corresponde:

- Solicitud de pensión por riesgo profesional parcial o total (incapacidad).

Se le otorga una pensión en relación al grado de incapacidad que presente el asegurado, promoviendo su readaptación social, laboral y económica. Del 1% al 19% se paga una indemnización, equivalente a 5 años, del 20% al 66% se otorga una incapacidad parcial y del 67% a más se otorga una discapacidad total.

- Solicitud de autorización de servicios médicos por accidentes laborales

El seguro social debe de proveer de todos los servicios médicos quirúrgicos al asegurado que sufra accidentes laborales en el trabajo a su casa o viceversa.

CONDICIONES ADECUADAS PARA EJERCER UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL

Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores debe ser una de las prioridades del día a día en cualquier institución, empresa o compañía. Debemos identificar, observar, y analizar todos los factores que pueden influir en la mejora del desempeño. Una vez hecho esto, es necesario llevar a cabo las mejoras correspondientes, guiándose por un plan adecuado para crear nuestra propia fórmula de la productividad.

Citaremos algunas teorías y métodos para mejorar el desempeño laboral planteados por diferentes autores:

- Maslow: También conocido como pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas. Según esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas las personas desarrollamos necesidades menos básicas.
- Herzberg: Llamada Teoría de los dos factores. Según esta teoría las personas estamos influenciadas por dos factores, la satisfacción y la insatisfacción.
- McGregor: Teoría X y Teoría Y. Son dos teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las empresas creen que los empleados solo trabajan bajo amenazas y la segunda se basa en que los jefes creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar.
- Locke: Teoría de la fijación de metas. Según esta teoría la intención de alcanzar una meta es básica para la motivación.

Según (Pons, 2012), los Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral son los siguientes:

- La motivación: por parte de la institución o empresa (el trabajador y la económica); uno de los principales factores que motiva a los trabajadores es la remuneración, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos. Pero es la institución o empresa la que decide el salario del trabajador. Puede haber negociaciones, y puede haber casos excepcionales, pero generalmente un puesto de trabajo se oferta con un salario establecido.
- La adecuación al ambiente de trabajo: Es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.
- Establecer objetivos: El establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también viables.
- El reconocimiento del trabajo realizado: Es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores, ya que aunque seamos profesionales, también somos personas. Decir a un trabajador que está realizando

bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada, sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.

- La participación del empleado: Si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la institución o empresa. Además, quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.
- La formación y desarrollo profesional: Un trabajador que aprende cada día es un trabajador motivado y, por tanto, un trabajador con un gran desempeño laboral. Los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción entre otros aspectos. (Pons, 2012).

CAPITULO III

APLICACIÓN DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DECRETO 974 Y SU REGLAMENTO, EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE TIPITAPA.

Se tomó muy en cuenta las disposiciones que la ley refiere en relación a los afiliados al régimen obligatorio, considerando ciertos aspectos relacionados a los riesgos profesionales.

En marco de la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974. Aprobado el 11 de febrero de 1982, en el Arto. 5, inciso a) establece que son sujetos de aseguramiento obligatorio: “Las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea esta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios”, el requisito que establece la ley para ser sujeto de seguro obligatorio es la existencia del vínculo hacia otra persona, es decir que además del vínculo debe de haber una dependencia o subordinación.

Se cita la Constitución Política de Nicaragua como la supra norma de carácter jerárquico, en donde las demás leyes están supeditadas a ella. Dice: arto 82. Párrafo 4). “Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador”

¿Ahora la pregunta es, que es condición de trabajo? Según la ley 618, Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional, Cap II arto 3. Refiere “Conjuntos de factores del ambiente, de trabajo que influye sobre estado funcional del trabajador sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral” es decir todo aquello que puede ocasionar un daño a la integridad física o la salud del colaborador y que se determinan como contaminantes químicos y contaminantes biológicos, provocadas por el lugar de trabajo que pueden ocasionar enfermedades.

De aquí la importancia de los instrumentos necesarios, para que puedan realizar con seguridad sus actividades. En caso de la Alcaldía Municipal de Tipitapa y propiamente en el área que se realizó la investigación, los colaboradores esta expuestos a muchos riesgos,

como contagiarse de una enfermedad bacteriana por la manipulación de basura sin la protección de mascarilla y guantes.

Así mismo en el Reglamento la Ley de Seguridad Social decreto N° 975, habla en el arto 83, párrafo segundo. “El instituto queda facultado para imponer, recargo sobre tasa de cotización para esta rama del seguro a los empleadores que no cumplan con las medidas de higiene y seguridad que se les ordena” Es decir que se tiene que evaluar y controlar aquellos factores ambientales como ruidos, temperaturas, contaminantes químicos y biológicos, como es de misionar que estos contaminantes biológicos y químicos por el solo hecho de esta actividad tiene que ver con la manipulación de desechos sólidos.

En la entrevista sostenida con el licenciado Alí Evenor Soto Carrasco de recursos humanos de la ALCALDIA MUNICIPAL DE TIPITAPA, manifestaba que los caso de accidentes más frecuentes son los accidentes de trayectoria y de lesiones por la manipulación de basura, en algunos casos lleva objetos cortantes como; vidrios entre otros objetos y que han habido este tipo de accidentes laborales, y la forma de procedimientos, se llena la hoja de Notificación de accidentes de trabajo (NAT), este reporte se hacen en línea, pero que no se hace una investigación exhaustiva de los accidentes por parte de las autoridades del Ministerio del Trabajo, lo que viene a evidenciar que no se está cumpliendo con lo que establece en la Ley de Seguridad Social.

Permitiendo de esta manera que se presenten continuamente estos accidentes, porque no existe investigación para la valoración, protección y prevención de estos tipos de accidentes que ponen en riesgo la salud e integridad físicas de los colaboradores

Artículo 60.- Las prestaciones por Riesgos Profesionales tiene el propósito de proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a él y a sus familiares.

Con la nueva reforma al reglamento de la ley de seguridad social y propiamente a los regímenes. “Arto. 11. las cuotas para financiar las prestaciones que actualmente otorga el Instituto en los derivados regímenes a partir del 1 de febrero de 2019” son las siguientes:

	I.V.M.%	RP. %	Vict. Guerra	TOTAL %
-Empleador	3.50	1.50	1.50%	6.50
-Trabajador	1.75	-	0.25%	2.00
-Estado	0.25	-	-	0.25
-Total	5.50	1.50	1.75%	8.75%

En el caso de los seguros de riesgos profesiones, la fuente de financiamiento le corresponde al empleador por imperio de ley, quedando excepto el trabajador y el Estado. Una tasa uniforme de 1.5%, es decir la contribución del empleador para los casos de riesgos profesionales.

Así mismo la Ley de Seguridad Social en el arto arriba mencionado habla de proteger integralmente al trabajador, integral significa: todos los aspectos o todas las partes necesarias para estar completo, y aplicándolo referente al financiamiento para los riesgos profesionales se observa que hay un vacío en la ley de la materia, ya que el financiamiento por riesgos profesionales solamente le corresponde al empleador.

Artículo 62.- El Seguro de Riesgos Profesionales comprende la protección en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El colaborador está bajo la protección de la Ley del Seguro Social ante cualquier evento o contingencia derivada de la actividad laboral propiamente dicha, y como afiliado tiene derechos que le otorga la ley él y su familia.

En el Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, Decreto N° 975, Gaceta N° 49 del 1 de marzo de 1982: Se constata que los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Tipitapa del departamento de Managua, los empleados están afiliados al régimen de seguro obligatorio de acuerdo a lo que la ley establece. Según el Arto. 97:

Los empleadores están obligados a llevar planillas o registros de pago en los que hará constar, por trabajador, para los efectos del seguro, el número de inscripción, los nombres y apellidos, el total pagado y el importe de las cotizaciones. Los trabajadores firmarán las planillas y comprobantes al recibir sus pagos. Si no pudiere firmar, deberán estampar su huella digito-pulgar.

Es importante señalar, lo que refiere la Ley de Higiene y Seguridad, Ley N° 618, referente a los empleadores donde se hace mención de las obligaciones y de no cumplir, estos serán objeto de multas y hasta cierre del centro de trabajo, todo por el buen funcionamiento de las actividades laborales en beneficio de los trabajadores. Es por ello que la ley señala lo siguiente:

“Artículo 18.- Son Obligaciones del Empleador:

1. Observar y cumplir con las disposiciones de la presente Ley, su reglamento, normativas y el Código del Trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones conlleva a sanciones que van desde las multas hasta el cierre del centro de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido al efecto.
2. Adoptar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar eficazmente la higiene y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
3. El empleador tomando en cuenta los tipos de riesgo a que se expongan los trabajadores, y en correspondencia con el tamaño y complejidad de la empresa, designará o nombrará a una o más personas, con formación en salud ocupacional o especialista en la materia, para ocuparse exclusivamente en atender las actividades de promoción, prevención y protección contra los riesgos laborales.
4. Para dar cumplimiento a las medidas de prevención de los riesgos laborales, el empleador deberá:

Cumplir con las normativas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales, garantizar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica según los riesgos

que estén expuestos los trabajadores; y planificar sus actuaciones preventivas en base a lo siguiente:

- 1) Evitar los riesgos;
- 2) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- 3) Combatir los riesgos en su origen;
- 4) Adaptar el trabajo a la persona;
- 5) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- 6) Adoptar medidas que garanticen la protección colectiva e individual; y
- 7) Dar la debida información a los trabajadores.

Elaborar un diagnóstico inicial que contemple un mapa de riesgos laborales específicos de la empresa y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable. El diagnóstico deberá ser actualizado cuando cambien las condiciones de trabajo o se realicen cambios en el proceso productivo, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se haya producido.

Una vez que entre en vigencia la presente ley, todas las empresas existentes en el país tendrán un plazo de 6 meses para la elaboración del citado diagnóstico y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable. Para iniciar sus actividades laborales, la empresa debe tener licencia de apertura en materia de higiene y seguridad del trabajo, de acuerdo al procedimiento y requisitos que establezca el reglamento y las normativas.

Constituir en su centro de trabajo una comisión mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, que deberá ser integrada con igual número de trabajadores y representantes del empleador, de conformidad a lo establecido en la presente Ley.

Elaborar el reglamento técnico organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo y exigir a los contratistas y sub-contratistas el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo. En caso contrario se hace responsable solidario por los daños que se produzcan por el incumplimiento de esta obligación.

Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación de los trabajadores, al igual que notificar a la autoridad competente los datos de la actividad de su empresa, y entre ellos, los referidos a las materias y productos inflamables, tóxicos o peligrosos.

Permitir el acceso a los lugares de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo en cualquier momento, mientras se desarrolla la actividad laboral, debidamente identificados y suministrar la información que sea solicitada, bajo sigilo y estrictamente relacionada con la materia y suspender de inmediato los puestos de trabajo, que impliquen un riesgo inminente laboral, tomando las medidas apropiadas de evacuación y control.

Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite.

“Inscribir a los trabajadores desde el inicio de sus labores o actividades en el régimen de la seguridad social en la modalidad de los riesgos laborales y se deberá mantener un botiquín con una provisión adecuada de medicinas y artículos de primeros auxilios y una persona capacitada en brindar primeros auxilios, según lo disponga en su respectiva norma” (p. 23)

La ley es muy enfática en cuanto a las obligaciones y deberes de los empleadores y trabajadores, con relación a las condiciones de los centros de trabajo, la prevención y protección de los trabajadores. Se debe tomar acciones que permitan minimizar los factores riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

Haciendo un análisis se pudo verificar que la Alcaldía Municipal de Tipitapa no cumple con lo establecido en la Ley del Seguro Social, Decreto 974 y su Reglamento, en vista que las condiciones actuales son insalubres para realizar las actividades laborales.

Así mismo los trabajadores de este Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos, desconocen de los beneficios que otorga el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, Ley N° 974 y su reglamento. Beneficios como subsidios económicos, es decir las prestaciones que la ley y el reglamento concede al trabajador o pensionado. La entidad gestora de la Seguridad Social será responsable de las prestaciones cuya gestión le este atribuida, siempre que se hayan cumplido los requisitos generales y particulares exigidos para causar derecho a las misma en la norma.

De igual forma, los problemas que les ocasionan las condiciones de trabajo a los colaboradores está contenido en falta de los medios necesarios para el desarrollo de las actividades de manera adecuada que estos realizan como son: guantes, mascarillas, botas de hules, jabones entre otros. Se considera que la falta de estos medios tan necesario como factores de riesgos a lo que están expuestos a diferentes contingencias, ya que existe un contacto directo con agentes químicos biológicos y agentes físicos.

De manera que la Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional, Ley N° 618, refiere que toda empresa debe crear una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, donde sus integrantes la componen los trabajadores y empleadores, con un número no mayor de diez miembros. Lo cual en la Alcaldía Municipal de Tipitapa no existe tal comisión, de igual forma no cuentan con reglamento Interno organizativo.

Así mismo la Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional, Ley N° 618, también en el Arto. 23: “El empleador debe garantizar una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores, cuando en su actividad laboral concurren algunos elementos o factores de exposición a riesgos higiénicos industriales, de conformidad a lo dispuesto en el reglamento”. (pág. 8)

Referente a la atención médica que los trabajadores acuden a una empresa medica privada previsional como es Servicios Médicos, SA (SERMESA) para ambos casos los atiende, para enfermedad común el Instituto Proveedora de Servicios de Salud (IPSS) Derechos de prestaciones que recibe el asegurado al Régimen de afiliación obligatorio al Seguro Social,

beneficio que también reciben los familiares, es una atención de calidad, de acuerdo a la canasta específica de prestaciones como es:

- 1) Atención médica general y especializada Y IPSS-RP
- 2) hospitalización
- 3) examen de apoyo diagnóstico (laboratorio radiológico)
- 4) medicamentos
- 5) subsidio económico
- 6) 45 potes de leche en caso de maternidad de 400 gramos.

Estas empresas médicas son contratadas por el INSS, para que les otorgue servicios de Salud debidamente especificados en un contrato a los asegurados y beneficiario. Es importante señalar que los asegurados tienen el derecho de elegir la Empresa Médica de elección o preferencias, pero en este caso de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, y específicamente, los trabajadores del Departamento de Limpieza Pública, no lo hace el trabajador lo realiza administrativamente la Institución.

En los que respecta al IPSS-RP, este caso el empleador tiene la facultad de seleccionar laboral. La selección la realiza durante el trámite de Inscripción al Seguro y lo hace por nómina.

En la entrevista que se le realizó el Lic. Alí Soto, responsable de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, manifestaba que, caso de accidentes laborales, el reporte lo hacen en línea, es decir de escritorio a escritorio, con la versión que dé el trabajador, y los accidentes más recientes fue el accidente de trayectoria y otro accidente laboral, fue una lesión que sufrió el trabajador.

También hacía mención que no habían tenido visitas por parte del Ministerio del Trabajo, durante el primer semestre del año 2019 y de igual manera no tuvieron vistas de los funcionarios del Instituto Nicaragüense de Seguro Social, de tal forma que no existe una constatación de visitas de supervisión por parte de las autoridades que están estrechamente

vinculadas a velar por el buen funcionamiento de las actividades laborales del Departamento de Limpieza Pública de la Alcaldía Municipal de Tipitapa.

En cuanto al Proveedor de Servicio de salud que desea le brinde y garantice las prestaciones médicas a sus trabajadores ante un accidente o enfermedad laboral, ello lo hacen con el mismo Proveedor de Servicio de salud, tanto para los Riesgos profesiones como para la atención medica general, en decir un solo lugar de atención para ambos casos que la empresa medica les atiende.

VI. DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque Filosófico de la Investigación:

La presente investigación se realizó bajo el enfoque filosófico de investigación Mixto, entendido como un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema. Cabe destacar que el enfoque mixto va más allá de la simple recolección de datos de diferentes modos sobre el mismo fenómeno, implica desde el planteamiento del problema la lógica inductiva y la deductiva (Sampieri, 2006).

El estudio del fenómeno según su enfoque está dado por el objetivo general como predictivo, según (Córdoba, 2017) La investigación predictiva tiene como propósito prever o anticipar situaciones futuras, requiere de la exploración, la descripción, la comparación, el análisis y la explicación. Siendo que investigación cumple con los propósitos de identificar y analizar alternativas futuras, caracterizar el grado de incertidumbre, adquirir una mayor comprensión de los procesos de cambio, conocer posibles repercusiones y brindar información relevante que esté orientada a la búsqueda de soluciones del fenómeno estudiado. Así mismo se establece que es un estudio de corte transversal porque analiza los datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido.

La recolección de la información fue procesada y analizada, utilizando fuentes primarias a igual que se utilizaron fuentes secundarias, siendo y las fuentes primarias se ubican libros, doctrinas, leyes, etc., como fuentes secundarias se tomara en cuenta entrevistas de investigación estructurada y encuesta con variables dicotómicas, permitiendo conocer a profundidad cuáles son los principales problemas respecto a la tutela jurídica de parte del seguro social en los casos de riesgo profesional.

Tipo de Investigación:

El presente estudio según su desarrollo, consistirá en la aplicación de manera pura del método analítico, consistiendo en descomponerlo en tantas partes que sea posible, utilizando método de análisis para descomponer un problema jurídico en diversos aspectos.

Población:

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (P.114). La población o universo corresponde a 355 colaboradores de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, en el primer semestre del año 2019.

Muestra:

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

Al momento de hacer la encuesta se tomó una muestra de la población, en estadística el tamaño de la muestra es el número de sujetos que componen la muestra extraída de una población, necesarios para que los datos obtenidos sean representativos de la población, las conclusiones más generales, aplicables a toda la población, sólo pueden hacerse de una manera limitada, siendo necesario entre otras cosas que la muestra sea representativa y que la generalización de las conclusiones se haga de una forma prudente y rigurosa (Alegre, 2002), al trabajar con la muestra de la población, se caracterizó por edad, estado de salud (reposo), vacaciones, estudios y otras actividades, a las personas que laboral en el Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos de la Alcaldía de Tipitapa.

Para el caso de estudio fue necesario seleccionar la muestra de la población, por ello en base a la selección de los 72 trabajadores que son nuestro objeto de estudio para seleccionar la muestra se realizó el cálculo con la siguiente formula finita:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

En donde el valor o representación de cada variable es el siguiente:

n = El tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población.

O = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable del error de la muestra que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

Sustitución y operación de la formula conforme a número de dato:

$$n = \frac{72(0.9)^2(1.96)^2}{(72-1)(0.09)^2 + (0.9)^2(1.96)^2}$$

$$n = \frac{(72)(0.81)(3.8416)}{(71)(0.0081) + (0.81)(3.8416)}$$

$$n = \frac{224.042112}{(0.5751) + (3.111696)}$$

$$n = \frac{224.042112}{3.686796}$$

$$n = 60.7687846032$$

Por tanto nuestra muestra corresponde a un total de 60 encuestados.

Métodos, Técnica y Procedimiento de la Investigación:

El estudio estará basado en la información adquirida mediante los métodos empíricos como el análisis documental y la entrevista y los métodos teóricos apoyándose básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción, para realizar el análisis e interpretación de los resultados.

Técnicas de Recopilación de datos:

Para la recolección de la información se requerirá del uso de métodos que permitan facilitar el acceso a la información requerida para el estudio del fenómeno y poder lograr los objetivos propuestos en la presente investigación.

Técnicas de Investigación:

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizaremos para acceder al conocimiento, en este caso realizaremos:

a) Análisis Documental:

Se realizará el análisis documental mediante el cual extraeremos nociones de los documentos que se relacionen con el fenómeno de estudio.

b) La Entrevista Estructurada:

La entrevista de investigación estructurada se rige por un derrotero de preguntas estandarizadas. Estas preguntas se plantean de la misma manera y en el mismo orden a cada uno de los objetos de estudio. Este tipo de entrevista de investigación precisa de la elaboración de un formulario, donde se incluyen todas las preguntas relevantes para la investigación. Por tal motivo, el investigador tiene menos libertad para plantear las preguntas al sujeto de estudio. Esta condición limita la interacción personal entre los participantes de la entrevista. (Jervis, 2016).

c) Método Etnográfico:

Otro método realizado en la investigación es el etnográfico, rama de la antropología social utilizada para llevar a cabo estudios de investigación científica, Rosana Guber, define el método etnográfico como: “Es aquel mediante el cual el investigador produce datos que constituyen la evidencia de un tipo particular de contexto, la etnografía” (Guber, 2001, pág. 121). A través de la etnografía se aprende, comprende, traduce e interpreta, las actividades laborales que llevan a cabo los integrantes del Departamento de Limpieza y desechos sólidos de la Alcaldía de Tipitapa, es decir va más allá de solo describir.

d) La encuesta

Es definida como el procedimiento de investigación descriptiva, en donde el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma trípico, grafica o tabla (Alegre, 2002).

e) La observación participante

Consiste: “En dos actividades principales: observar sistemática y controladamente todo lo que acontece en torno del investigador, y participar en una o varias actividades de la población” (Guber, 2001).

Es relevante destacar que en torno a esta categoría se ha producido una cantidad de discusión teórica, puesto que existen planteamientos que mientras más se participa menos se observa y viceversa, sin embargo la observación participante permite tener otra apreciación de los acontecimientos ya que entra en juego la experiencia vivida por el investigador, se debe de recordar que la observación participante es la técnica de recolección de datos donde el investigador observa y participa, pero no puede ser o convertirse en un miembro más del equipo de trabajo de la alcaldía de tipitapa, su presencia no puede ser tan externa, ni muy interna debe mantener un punto neutro de participación, para no afectar o interrumpir el hecho estudiado.

Procedimiento de Investigación:

Especifica los pasos para la obtención de la información en el desarrollo del tema objeto de estudio, es decir, en este punto se explicarán las diferentes fases secuenciales que se han venido utilizando para desarrollar la investigación, desde la búsqueda de los elementos teóricos, la definición del contexto de estudio, hasta la construcción del corpus de reflexiones teóricas que sustentarán la investigación.

Este procedimiento se realizará en Fases como:

Fase 1. Lectura Comprensiva: Consistió en un proceso de revisión y búsqueda de información sobre tópicos, teorías, hechos característicos relacionados con el tema a investigar. En este caso, el estudio de la Constitución Política de Nicaragua, Ley del Seguro Social, Decreto No. 974 y su Reglamento, Ley de Higiene y seguridad N° 618, como contextos teóricos referenciales.

Fase 2. Lectura Intertextual-Comparativa: Después de seleccionar y revisar el material seleccionado, se organiza el conocimiento en lo que respecta a los postulados y teorías de autores que han abordado la temática propuesta. Todo ello bajo la modalidad de un proceso de análisis y síntesis. Posteriormente, se procederá a comparar los supuestos teóricos y los postulados fundamentales de cada autor, en relación a los otros, a la luz de los objetivos del estudio planteado.

Fase 3. Relectura Crítico-Interpretativa: Con base en las derivaciones de las fases previas, la investigación construyó arquitectónicamente su discurso desde una perspectiva críticointerpretativa, con la intencionalidad de generar finalmente un aporte teórico y praxiológico, en el contexto de estudio.

Como se puede evidenciar, este procedimiento de investigación permitirá desarrollar las fases del Paradigma Racionalista Crítico, el cual según Padrón (1998), “permite pasar de los datos al problema, del problema a las hipótesis o premisas de investigación, de las hipótesis a las teorías que sustentan la investigación, y de las teorías al aporte al

conocimiento” (p.43), (el cual constituye el corpus de reflexiones teóricas), esto es, el acercamiento a la realidad, una aproximación del autor con el contexto real, como aporte de investigación a las ciencias jurídicas.

Matriz de Operacionalización de Variables e Indicadores

Nº	Variable	Indicador	Unidad de Medida	Nivel de Desagregación	Instrumento
1	Medidas de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Avituallamiento - Insalubridad - Jornada laboral - Manual interno - 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de avituallamiento - Frecuencia de enfermedad - Labor preventivo y de saneamiento - Tipo de documento 	Departamento y fuente bibliografía	Entrevista y Encuesta
2	Factores de Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos preventivos - Tutela Jurídica - La seguridad social - Gestión de riesgo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de factores de riesgo - Normas y leyes - Normas y leyes - Casos concretos 	Departamento y fuente bibliografía	Entrevista y Encuesta
3	Organización Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de servicio a la comunidad - Ambiente laboral - Brindar atención - Mayor eficiencia y profesionalismo - Mejor organización en el Departamento - Horarios laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de sugerencias para mejorar la organización laboral 	Unidad de limpieza (Alcaldada de tipitapa)	Entrevista y Encuesta

VII. ANALISIS Y DISCUSIÓN DEL RESULTADO

El siguiente análisis de resultado en la investigación aplicada en la Alcaldía Municipal de Tipitapa Departamento de Managua se fundamenta mediante la observación directa, entrevista y encuesta aplicada al personal operarios del Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos, con el propósito de obtener información que fundamente la percepción que tienen los colaboradores en materia de Riesgo Profesional, que a la vez serviría de base para proponer las herramientas necesarias que ayuden a mejorar las condiciones, por ello clasificamos en tres apartados (subtemas) que responden a los objetivos planteados en la investigación.

El análisis y resultado se obtuvo mediante consultas de fuentes bibliográficas la Constitución Política de Nicaragua, Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974 y su Reglamento, Ley No. 185 El Código de Trabajo y la Ley 618 de Higiene y Seguridad Laboral; también mediante entrevista a (4) funcionarios del Departamento de limpieza pública y recolección de desechos sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa y la aplicación de la encuesta a un total de (72) trabajadores todos del mismo Departamento.

OBJETIVO I

Describir los preceptos legales que dispone la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974 y su Reglamento sobre la protección del trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral.

La legislación nicaragüense en cuanto a la Seguridad Social, vela por el bienestar del trabajador en términos de ciertas necesidades básicas, entre las que sobresalen la promoción de la prevención y protección a la salud. El empleador tiene la facultad de seleccionar al Proveedor de servicio de salud que desea le brinde y garantice las prestaciones médicas a sus trabajadores ante un accidente o enfermedad laboral. La selección la realiza durante el trámite de Inscripción al Seguro y lo hace por nómina.

Basado en lo referido a la Ley de Seguro Social del decreto 974, Arto. 60, en el caso y contexto donde se realizó la investigación las prestaciones derivadas del seguro por riesgo profesional lo conceptualiza la protección del trabajador de manera integral tanto al trabajador como a su núcleo familiar, en la práctica los funcionarios del seguro social se limitan a la administración y a la verificación de la información para brindar el seguro de riesgo profesional al beneficiario.

Según decreto 96-07, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Higiene y Seguridad debe investigar los accidentes de trabajo, los inspectores ordenaran la suspensión laboral si existen riesgos laborales en la empresa, lo que en la práctica no se aplican.

OBJETIVO II

Identificar los factores de riesgo en el área de del Departamento de limpieza pública y desechos sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa en el desempeño de los trabajadores.

Siendo que los factores de riesgo se muestran acorde a las condiciones de trabajo y que estas pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral; por ello es importante hacer énfasis que en la tutela jurídica se constató en el campo mediante el método etnográfico (observación) que las condiciones actuales del Departamento de limpieza pública y recolector de desechos sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, de forma descriptiva se encuentra bajo los siguientes aspectos:

1. Las jornadas laborales se dividen en dos grupos con respecto al horario estipulado, en el caso del Primer grupo comprende desde las seis de la mañana (se reúnen los colaboradores para ofrecer los servicios y actividades de limpieza) hasta los doce del mediodía, un total de seis horas de jornada laboral en el día; en el caso del Segundo grupo su jornada laboral comprende desde las doce del mediodía hasta las seis de la tarde, cumpliendo una jornada laboral de seis horas igual que el primer grupo.

2. Los equipos de protección personal limitados específicamente a guantes y botas, condiciones insalubres en el ambiente de trabajo, el área perimetral del lugar es de aproximadamente de cuatrocientos metros cuadrados, en donde se estacionan los medios (camiones tractores de remolques, trailers y pala mecánica).
3. Obteniendo como resultado que las condiciones y las herramientas de trabajo no son los adecuados para ejercer una labor en donde se prevenga factores laborales que repercutan en la salud y bienestar del trabajador, de igual forma al consultar y entrevistar al funcionario de la Alcaldía de Tipitapa el Ingeniero Cesar Palacio Escobar quien es Director de Servicios Municipales, quien expreso que no cuentan con un reglamento interno o políticas que regulen los servicios que presta el Departamento ni como se debe de ejercer las funciones laborales adecuadas para evitar casos de riesgo laboral. No existe seminario de capacitación de los trabajadores respecto a higiene y seguridad, que les permita tener una mejor labor con todas las recomendaciones que se les pueda brindar o impartir en estas capacitaciones.

Al momento de aplicar la encuesta y verificar en el lugar los trabajadores no cuentan con servicio sanitario, por ende, tampoco cuentan con baño, que acorde a sus características de sus actividades laborales deberían de poseer para el aseo personal después de las jornadas laborales. En el caso de su estancia dentro de las instalaciones de este Departamento de Limpieza Pública de la alcaldía municipal de Tipitapa, al momento de reunirse o bien de evacuar aspectos relacionados al trabajo, no cuenta con lugares óptimos ya que no poseen techado para cubrirse del sol o de las lluvias, aunque existe un techo en forma de galera pero está en total deterioro, y por las características del terreno, cuando llueve el lugar se inunda de agua al igual que el lugar donde se encuentran sus casilleros que estos se encuentran en mal estado.

La entrevista realizada al funcionario de la alcaldía de Tipitapa con el cargo de responsable de Recursos humanos de nombre Ali Evenor Soto Carrasco expresaba y hacia énfasis que

los accidentes y problemas de salud que más se presenta en los trabajadores del área de limpieza están referidas a síntomas de alergia y en lumbares (dolor de espalda), esto incide en la edad y medios de trabajo, ya que existe tres camiones de volquetes y que tienen una altura de dos metros y medios lo que dificulta para introducir los desechos de basura que a su vez tienen pesos considerados. En el caso de dos medios de recolección de basura son de sistema modernos que tiene más capacidad y que con facilidad se incorpora los desechos de basura por el sistema hidráulicos.

OBJETIVO III

Determinar si la Alcaldía Municipal de Tipitapa, cumple con la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974, en el área del Departamento de limpieza pública y desechos sólidos.

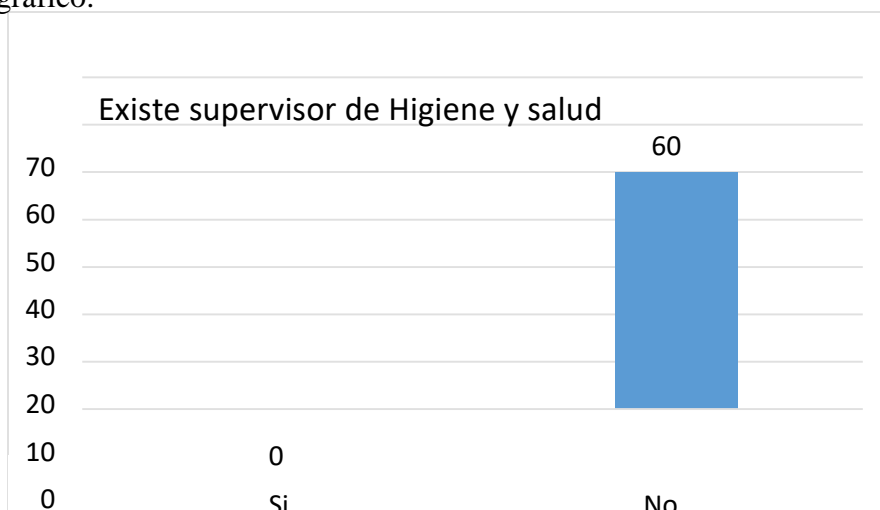
El seguro riesgo profesional tiene como propósito velar por la integridad física y psíquica del trabajador ante las actividades laborales que en algunos casos se pueden presentar accidentes o bien daños que repercuten en el trabajador, en el Decreto No. 974, determina que el riesgo profesional protege al trabajador de manera íntegra, aplicado a la realidad.

El Instituto de Seguro Social de Nicaragua no define que es “protección integral” ya que solo se observa que el seguro social de riesgo profesional como derecho sustantivo solo tutela lo que manifiesta la ley, es por ello que no interioriza la forma integral en que protege a trabajador, más allá del beneficio del seguro de riesgo profesional; si inferimos el aporte del empleador en este tipo de seguro se considera que no es suficiente para la protección del trabajador ante contingencias derivadas de su actividad laborar, por lo que limita la capacidad financiera y reduce sus posibilidades de recuperación ante cualquier tipo de daño no previsto.

En la entrevista realizada al Ing. Martin Domínguez Silva quien es responsable del Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa, manifestó que los equipos de protección personal, se solicitan de manera constante, sin embargo son proporcionado cada dos años, aunque no con todo el

equipamiento solicitado y en algunas ocasiones no son abastecidos de botas, guantes y cinturones, cuya razón por el factor tiempo, muchos de los trabajadores en la actualidad no están con sus equipos respectivos, es decir no están usándolos lo que es evidente a lo que están expuesto. En cuanto a la basura recolectada, manifestó que es llevada al vertedero que se ubica a unos 5 kilómetros del casco urbano, en el lugar conocido como Cristo Rey de este municipio.

En la encuesta aplicada al personal del Departamento de Limpieza pública y Recolección de desechos Sólidos de Alcaldía Municipal de Tipitapa, siendo un total de 60 encuestados, contestaron de manera categórica el 100% que no cuentan con un supervisor de Higiene y Salud, ver gráfico:



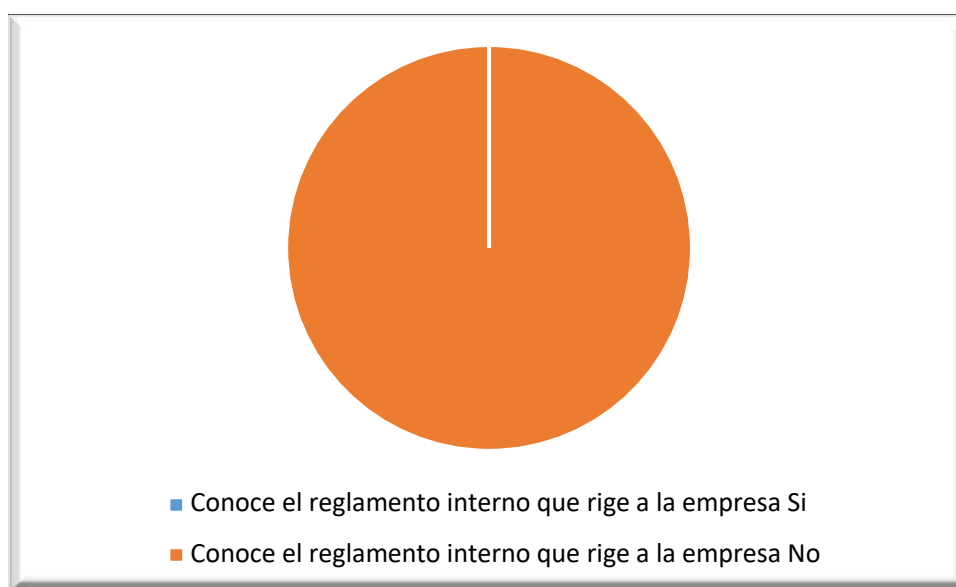
Grafica 1: Representa si el campo de trabajo existe un supervisor de higiene y salud

Aplicado a lo que expresa la ley, no se hace supervisión del INSS por velar de manera integral la protección del trabajador en cuanto al riesgo profesional

Uno de los datos más importantes que los trabajadores desconocen los beneficios que otorga el INSS así mismo no reciben capacitación respecto los riesgos e higienes y seguridad, en la entrevista desarrollada a Alí Evenor Soto Carrasco manifestó que debido a la afluencia del trabajo no se ha ventilado aspectos relacionados al beneficio del seguro social, por ello el empleador y el seguro social como instituto no se preocupan por informar de manera pertinente al trabajador el beneficio que conlleva el seguro de riesgo profesional,

se le puede preguntar a los trabajadores y desconocen los beneficios del seguro y sus trascendencia.

Una de las medidas de protección al trabajador es contar con un Manual Interno sobre el desarrollo de las actividades laborales y su proceder, para evitar contingencias derivadas de su propio trabajo, en la encuesta se consultó si tenían conocimiento sobre el Manuel, siendo el 100% de los encuestados expresaron que no conocen. Ver gráfica.

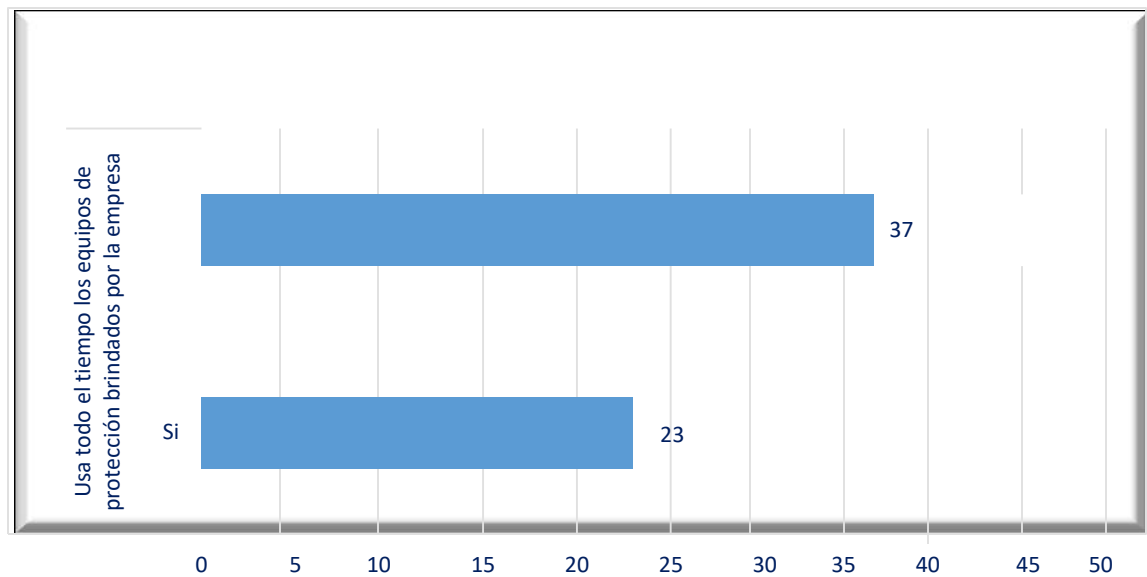


Gráfica 2: Índice representativo de conocimiento de reglamento interno laboral

El decreto No. 974, refiere en su Arto. 64, que la Enfermedad Profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona vea obligada a prestar sus servicios, que provoquen una incapacidad o perturbación funcional permanente o transitoria; aplicado al contexto de estudio, no existe preocupación de velar por el estado de salud del trabajador, no se les practica examen médico periódicamente esto se le suma que no cuentan con botiquín o atención de primeros auxilios, en la entrevista al trabajador Reynaldo Morales quien tiene 5 años en el Departamento de limpieza pública y recolector de desechos sólidos expuso:

“Ante situaciones de peligro en el trabajo, no contamos con servicios de primeros auxilios o bien al menos con un botiquín, algunos compañeros se enferman y tenemos que buscar entre nosotros los medicamentos; quiero mencionar que las actividades laborales al momento de recolectar basura se hacen de forma manual y en cierta manera muchos presentamos problemas lumbares y es difícil contar con exámenes que valoren el estado de salud, en pocas palabras no se toman medidas preventivas para evitar el riesgo profesional”

La protección del trabajador ante situaciones de riesgo profesional, no solo es responsabilidad del empleador, en la encuesta aplicada se le pregunto a los trabajadores del uso de los equipos de protección encontrando que un 62% (37 trabajadores no hacen el debido uso) del 100% (60 trabajadores), por lo que existe negligencia de los trabajadores.



Gráfica 3: Medidas de protección que utilizan los trabajadores

VIII. CONCLUSION

La ley del seguro social nicaragüense, Decreto N° 974 y su reglamento N° 975, vela la protección de los trabajadores. Ciertamente son evidentes las disposiciones legales de protección sobre Riesgos Profesionales, establecidas en título III, capítulo IV del arto 60 al 78 de la Ley de Seguridad Social.

En cuanto a los factores de riesgos que se pudieron identificar, en el área el Departamento de Limpieza Pública y Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Municipio Tipitapa, se constató mediante la investigación los siguientes hallazgos; No cuenta con un Reglamento Interno de Organización R.I.O, para el buen comportamiento de los trabajadores, la mayoría de los empleados no utilizan los equipos de protección; como botas de hules, guantes, mascarillas, y cinturones. Todo esto debido a que no se les provee de los mismos o si estos llegan es demasiado tarde, y no en su totalidad, La falta de salubridad, en el local, ya que no cuentan con baños para el aseo como también no hay sanitario, vulnerando las elementales reglas de Higiene y Seguridad. Se cuenta con cinco camiones recolectores de basura, sin embargo, solamente dos son hidráulicos o sea adecuado para desarrollar el trabajo de manera correcta y los otros tres son camiones con características diferentes que normalmente se utilizan para el transporte de material selecto, por lo que se puede considera que no prestan las condiciones adecuadas para el desempeño de esta labor ocasionando en muchas veces daños a la salud a nivel lumbar por la altura de estos mismo. El 50% de los trabajadores tienen contrato determinado.

Así mismo de la investigación se puede desprender que efectivamente existe vulneración en algunas disposiciones de la ley de Seguridad Social, tales como las mencionadas anteriormente. No existe un reglamento Interno, las condiciones de trabajo son insalubres, los trabajadores no usan los pocos equipos de protección personal, no existe un supervisor de Higiene y Seguridad, no se les brinda capacitación a los colaboradores de este Departamento. Referente a las contrataciones del personal el 50% de los trabajadores son contratados por un año (contrato determinado).

IX. RECOMENDACIONES

Que se conforme la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, tal como lo establece la Ley de Higiene y Seguridad, Ley N° 618.

Que se elabore el Reglamento Interno Organizativo para el funcionamiento adecuado de las tareas y el buen comportamiento de los trabajadores, de manera que se pueda evitar accidente laboral o enfermedad profesional, de acuerdo a lo que establece la Ley N° 618, Ley de Higiene y Seguridad.

Gestionar de manera responsable el avituallamiento y hacer conciencia con los medios de trabajo del Departamento de Limpieza Pública y Desechos Sólidos con el objetivo de brindar seguridad al trabajador y que este pueda desarrollar de manera satisfactoria su jornada laboral; así mismo contar con un botiquín de primeros auxilios ya que en el contexto se pudo observar las condiciones insalubres en las que realizan sus actividades laborales, previniendo de esta manera reducir la posibilidad de que los trabajadores se puedan enfermar.

Brindar capacitación sobre la temática de los riesgos profesionales y la tutela jurídica que tienen Derecho todos los trabajadores afiliado al seguro social y hacer gestión para mejorar la infraestructura del lugar de trabajo de la Alcaldía Municipal de Tipitapa en el área del Departamento de Limpieza Pública y Recolección de Desechos Sólidos.

La administración de la Alcaldía Municipal de Tipitapa gestione la compra de vehículos para la recolección de basura y desecho sólidos, medios apropiados o de sistema hidráulicos para evitar riesgos profesionales que se pueden ocasionar a los trabajadores.

Que el Ministerio del Trabajo realice las inspecciones a este centros de trabajo a como establece la ley.

X. BIBLIOGRAFIA

- Alegre, J. (2002). *Introducción a la estadística*. Palma.
- Baztan, A. A. (1995). *Etnografía, Metodología cualitativa de la investigación socio-cultural*. Barcelona: Boixareu Universitaria-Marcombo.
- Córdoba, M. N. (2017). *Tipos de investigación* .
- Domínguez Silva, M. (2017). *Buenas Prácticas en Educación Ambiental en el Municipio de Tipitapa*. Managua.
- Guber, R. (2001). *La etnografía Método, campo y reflexividad*. Bogotá: Grupo editorial Norma.
- Hernández, V. (2018). *Factores de riesgo laboral*. Madrid, España: Network see.
- Jervis, T. M. (2016). *Entrevista de Investigación: Tipos y Características*. Colombia. La Asambela Nacional de la República de Nicaragua . (1996). Ley No. 185 Código del Trabajo . (P. e. 1996, Ed.) Managua, Nicaragua.
- Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley No. 618. (2007). Objeto de la ley. Managua: Publicado en La Gaceta No. 133 del 13 de julio del 2007.
- Ley N°. 974, Ley de Seguridad Social. (1982). Seguro Social. Managua: Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N°. 49 del 1 de Marzo de 1982.
- Ley No. 539, Ley de Seguridad Social. (2006). Del Seguro Social y su Campo de Aplicación. Managua, Nicaragua.
- Pons, J. (2012). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. Barcelona.
- Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. (1982). Decreto N° 975 Gaceta N° 49 del 1 de Marzo de 1982. Managua.
- Rodríguez, F. S. (2015). *Higiene y seguridad laboral de los trabajadores del vertedero municipal de la ciudad de Estelí en el II Semestre 2015*. Estelí, Nicaragua.
- Salazar, J. A. (2010). *Los riesgos profesionales según la Legislación Laboral*. LEÓN.

- Sampieri, R. H. (2006). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw Hill.
- Silva, M. D. (2017). Buenas Prácticas en Educación. Managua - Tipitapa, Nicaragua.
- Stewar, R. (2017). quironprevención. Obtenido de La seguridad en el trabajo:
<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>
- Suleymanova, R. (2018). Derecho de Seguridad Social. España.
- Villalta, G. (2017). Riesgo Laboral y las Normas. Barcelona, España.

XI. ANEXO

Modelo de Entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN - MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO RÚBEN DARÍO
DEPARTAMENTO DE DERECHO



A: Funcionario de la Alcaldía Municipal de Tipitapa

Estimado(a) amigo(a) soy estudiante de la carrera de Derecho y el motivo de la presente entrevista es meramente con fines académicos, por lo que solicito de su colaboración para contestar de manera directa y responsables las presentes interrogantes, que a continuación se le muestran. De ante mano gracias por su valiosa colaboración.

Nombre y apellido: _____ Edad: _____
Sexo: M () F (), Carrera: _____ Año: _____
Dirección: _____
Núm. Tel: _____

Guía de Entrevista

1. ¿Cuáles son las condiciones laborales en las que ejerce su función el Departamento de Limpieza Pública y desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de Tipitapa?
 2. ¿Se garantiza la afiliación al régimen de seguro obligatorio de los trabajadores?
 3. ¿En el periodo del primer semestre del año 2019, han recibido visitas de parte del funcionario del instituto nicaragüense del seguro Social?
 4. ¿Existe supervisor de higiene y seguridad?
 5. ¿Existe un reglamento interno de organización?
 6. ¿Cómo proceden en caso de que un trabajador se vea involucrado en caso de riesgos laboral?
 7. ¿El personal recibe capacitación en temas de higiene y seguridad laboral? 8.
- ¿Cuáles son los accidentes laborales con más frecuencia?

Gracias.

Modelo de Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN - MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO RÚBEN DARÍO
DEPARTAMENTO DE DERECHO



Muy buenos días amigo, amiga soy estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua), el motivo de la presente encuesta es para realizar mi trabajo investigativo de Seminario de Graduación, por lo que estaré agradecido por su colaboración a la contestación de la misma. De ante mano gracias por su colaboración.

Objetivo de la encuesta: Diagnosticar las condiciones en las que labora el personal

Variables: Riesgo laboral, Condiciones laborales, Uso de equipos de protección personal y Manual de seguridad.

I- Medidas de Salud

- 1.1. Problemas que le ocasionan las condiciones de trabajo Si ___ No ___
- 1.2. Tienen un Botiquín de primeros auxilios Sí ___ No ___
- 1.3. Se realizan examen médico periódicamente Sí ___ No ___
- 1.4. Existe un supervisor de Higiene y seguridad si ___ No ___
- 1.5. Cargo que desempeña _____

II- Información sobre el lugar de trabajo.

- 2.1. Conoce el reglamento interno que rige a la empresa. 1. Si () No ()
- 2.2. Esta usted asegurado 1. Si () 2. No ()
- 2.3. Recibe mensualmente colilla de pago. 1. Si () 2. No ()
- 2.4. ¿Qué tipo de contrato tiene usted? 1. Temporal () 2. Permanente ()
- 2.5. ¿Cuántas horas labora usted? _____
- 2.6. ¿Existe rotación de turno? 1. Si () 2. No ()
- 2.7. Si la respuesta es sí, ¿Cada cuánto los rotan? _____
- 2.8. ¿Cuantas horas labora usted en su turno? _____
- 2.9. Las vacaciones son:
- 2.10. Trabajadas () 2. Descansadas () 3. Mixtas ()
- 2.11. ¿Cada cuánto goza de vacaciones? 1. Cada 3 meses () 3. Cada año () 2. Cada seis meses () 4. No aplica ()
- 2.12. ¿Sabe usted si en su empresa existe un programa sobre salud y seguridad laboral?
1. Si () 2. No ()

- 2.13. ¿Conoce a los representantes de los trabajadores en la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo? 1. Si () 2. No ()
- 2.14. ¿Conoce si hay algún encargado de higiene y seguridad del trabajo en la empresa? 1. Si () 2. No ()
- 2.15. ¿Ha participado usted en capacitaciones sobre seguridad e higiene laboral desde su ingreso a la empresa? 1. Si () 2. No ()
- 2.16. Si su respuesta es sí, ¿En cuántas capacitaciones ha participado? 1. 1-2 () 2. 3-4 () 3. Más de 4 ()
- 2.17. ¿Recuerda que tema le han impartido en las capacitaciones? 1. Si () 2. No () 3. No aplica ()
- 2.18. Nombre de los temas: _____

III- Medidas de Protección

- 1.1. ¿Usa todo el tiempo los equipos de protección brindados por la empresa? 1. Si () 3. A veces () 2. No () 4. Nunca ()
- 1.2. Si la respuesta es no o a veces ¿Por qué? _____
- 1.3. .. ¿Cada cuánto le cambian los equipos de protección? 1. Diario () 2. Semanal () 3. Quincenal () 4. No los cambian () 5. Al deterioro ()
- 1.4. Información sobre salud
- 1.5. ¿Durante usted ha laborado en esta empresa ha sufrido accidentes laborales? 1. Si () 2. No ()
- 1.6. ¿Qué tipo de accidentes ha sufrido usted? 1. Accidente de trabajo () 2. Accidente de trayecto () 3. No aplica ()
- 1.7. ¿Considera usted que el accidente que sufrió fue: 1? Grave () 2. Moderado () 3. Leve () 4. No aplica ()
- 1.8. ¿Le otorgaron días de reposo? 1. Si () 2. No ()
- 1.9. ¿Cuántos días le otorgaron? _____
- 1.10. ¿Qué tipo de lesión sufrió? _____
- 1.11. ¿Dónde recibe usted atención medica cuando se enferma? 1. Clínica privada () 2. Clínica provisional () 3. Centro de salud () 4. Ninguna () .8. ¿En los últimos 12 meses, ¿Usted a padecido de alguno de los siguientes problemas de salud?
- 1.12. 1. dolores musculares
- 1.13. 2. Dolores lumbares
- 1.14. 3. dolores artríticos
- 1.15. Hipertensión, infarto
- 1.16. Otros, especificar:
- 1.17. ¿Al final de su jornada de trabajo padece de algún malestar en su organismo? 1. Si () 2. No ()
- 1.18. Si la respuesta es sí mencione cuales _____
- 1.19. ¿Le otorgaron reposo por enfermedad o accidente común en los últimos

- 1.20. meses? 1. Si () 2. No ()
1.21. ¿Cuántos días de reposo le otorgaron?

IV- Información sobre riesgos en el lugar de trabajo: psicosociales.

- 4.1. ¿Se siente tensionado a menudo por el ritmo de trabajo? 1. Si () 2. No ()
4.2. ¿Cuándo busca apoyo en sus jefes inmediatos ¿cuál es su disposición? 1. Excelente ()
2. Muy buena () 3. Regular () 4. Mala ()
4.3.¿Cada cuanta hora tiene usted derecho a descanso? 1. Cada 3 horas () 2. Cada 4 horas ()
3. Cada 5 horas ()
4.4.En el plantel cuenta con Servicios sanitarios Sí__ No__
4.5.Cuentan con duchas para el aseo personal. Sí __No__
4.6.El ambiente laboral es adecuado. Sí ___No___
4.7.Conocen los beneficios del INSS Sí ___No ___
4.8.Usted es trabajador permanente Sí _____ No___
4.9.Es usted trabajador contratado Sí____ No___

ORGANIGRAMA DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE TIPITAPA

MISION:

Asegurar en cada acción de la función pública el modelo Protagonista de mayorías complementadas con alianzas transformadoras de valores entre hombres y mujeres que aseguren como eje de trabajo la lucha contra la pobreza y desigualdades sociales, motivando el consenso e impulsando los programas emblemáticos de nuestro Gobierno Central.

VISION:

Ser una Alcaldía modelo de funcionamiento fortalecido con líneas de trabajo claras y definidas para lograr un Municipio con Desarrollo Económico, Social, Humano y Sostenible como producto del Consenso y Alianzas de mayorías para satisfacer necesidades básicas y reducción de la Pobreza de las familias en común, basadas en nuestro modelo cristiano, socialista y solidario.

Imágenes Ilustrativas





Organigrama:

