

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



**LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL PATRONO POR INCUMPLIMIENTO A  
LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

**SERGIO EFRAIN SUNÚN SOLIS**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2013**

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

**LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL PATRONO POR INCUMPLIMIENTO A LAS  
NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**SERGIO EFRAIN SUNÚN SOLIS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2013.

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos  
VOCAL V: Br. Rocael López González  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Perez

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente: Lic. Ileana Nohemí Villatoro Fernández  
Vocal: Lic. Rosa Orellana Arevalo  
Secretario: Lic. Vilma Karina Rodas Recinos

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Antonio Meléndez Sandoval  
Vocal: Lic. Rina Verónica Estrada Ramirez  
Secretario: Lic. Cesar Augusto López López

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



*Licda. Carmen Cristina Sánchez Pérez*  
*Abogada y Notario*



Guatemala 14 de Marzo de 2011

Licenciado  
Carlos Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho



Respetable Licenciado Carlos Castro Monroy:

Como asesor del trabajo de tesis del bachiller Sergio Efrain Sunún Solís intitulado: **“LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL PATRONO POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL”**, me complace manifestarle que dicho trabajo contiene:

En la investigación presentada se tratan temas de importancia médico legal, como la necesidad de implementar normas de seguridad industrial en la industria guatemalteca para la protección de los trabajadores en su ámbito de trabajo.

Asimismo se establece que el trabajo de tesis fue elaborado utilizando los métodos deductivo al analizar en general las normas de seguridad industrial aplicadas en la industria, asimismo se utilizó el método inductivo, al estudiar las responsabilidades civiles en la que incurre el patrono por la no aplicación de normas de seguridad industrial. El aporte científico realizado es extenso al determinar la importancia de la aplicación de la norma OHSAS 18001 en la industria guatemalteca.

En cuanto a la redacción y la bibliografía utilizada en el desarrollo de la investigación, es la apropiada a la elaboración de la misma; todo lo anterior con la meta de comprobar las conclusiones y recomendaciones planteadas al final del trabajo de tesis las cuales plantean que en Guatemala la pequeña y mediana industria no aplica normas de seguridad industrial, así mismo los patronos y trabajadores desconocen en su mayoría lo referente a las responsabilidades civiles en concepto de daños y perjuicios, comprobándola en el desarrollo de la misma.

Hago constar que he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con la cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación. En virtud, que el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos y establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para una posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.



*Licda. Carmen Cristina Sánchez Pérez*  
*Abogada y Notario*



No habiendo mas nada que manifestar me despido de usted, deseándole éxitos en sus actividades cotidianas. Atentamente.

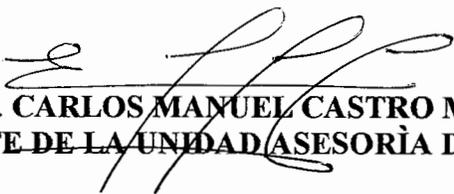
*Licda. Carmen Cristina Sánchez Pérez*  
ABOGADA Y NOTARIA  
Colegiado 9389



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, trece de mayo de dos mil once.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **JUAN RODOLFO MÉNDEZ GIRÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **SERGIO EFRAÍN SUNÚN SOLIS**, Intitulado: **“LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL PATRONO POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/ brsp.

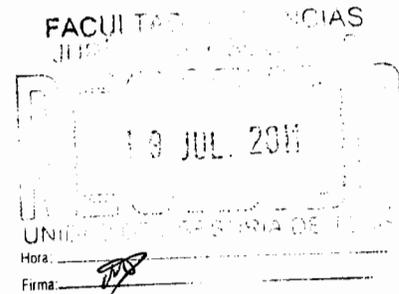
*Lic. Juan Rodolfo Méndez Girón*  
*Abogado y Notario*



Guatemala 16 de junio de 2011

Licenciado  
Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho

Respetable Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy



Como revisor del trabajo de tesis del bachiller SERGIO EFRAIN SUNÚN SOLIS intitulado: **LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL PATRONO POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**, cumpliendo con mi labor de revisoría manifiesto lo siguiente:

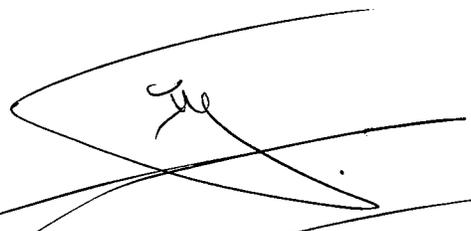
- La investigación realizada presenta un análisis doctrinario y legal de las responsabilidades en que incurre el patrono delimitadas a los daños y perjuicios por accidentes o inconvenientes que pueden ocurrir en los lugares de trabajo por la no aplicación de normas de seguridad industrial consagradas internacionalmente. En el desarrollo de la misma se utilizaron los métodos deductivos logrando con lo anterior un aporte científico al especificar y desglosar la aplicación de la norma internacional OHSAS 18001, y su aplicación en la industria guatemalteca para el beneficio de los trabajadores. Hago constar que asesoré la redacción del presente trabajo en todo lo referente a los principios generales del Derecho Laboral, a la delimitación de las responsabilidades civiles de los patronos y el estudio de la norma internacional OHSAS anteriormente descrito.
- Asimismo, el trabajo de investigación fue elaborado utilizando los métodos analítico y sintético, analizando conjuntamente y separadamente todo lo referente a las medidas de seguridad que se aplican internacionalmente y a los planes que utiliza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para beneficiar a los trabajadores, así también técnicas bibliográficas para recopilar doctrinas especializadas acerca de responsabilidades civiles patronales.
- Las conclusiones y recomendaciones fueron planteadas adecuadamente y fueron vitales para comprobar la hipótesis propuesta al inicio del proyecto de investigación, de forma acertada se manifestaba el planteamiento de medidas de control eficientes y de vanguardia que tiene que aplicar el Estado para la protección de los trabajadores en los ambientes laborales que presenten riesgo.



Hago constar que he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con la cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación, así como también recomendé la bibliografía adecuada a mi juicio para el desarrollo de la presente investigación en lo relativo a Normas de Seguridad Industrial y Responsabilidad Civil Patronal.

En virtud, que el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para la posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me despido atentamente:

  
\_\_\_\_\_  
Lic. Juan Rodolfo Méndez Girón  
Abogado y Notario  
Colegiado 6707

Lic. Juan Rodolfo Méndez Girón  
Abogado y Notario  
Colegiado 6707



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

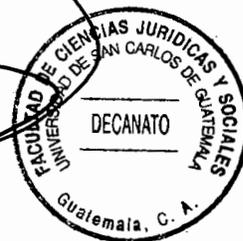


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinte de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de  
el estudiante SERGIO EFRAIN SUNÚN SOLIS  
titulado LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL PATRONO POR INCUMPLIMIENTO A  
LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo  
para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh



## ACTO QUE DEDICO

- A JEHOVÁ MI DIOS:** Fuente de toda sabiduría, quien mediante su gracia ha guiado mis pasos para la culminación exitosa de esta meta. Que la honra y la gloria sean por los siglos de los siglos al único y eterno Dios.
- A MIS PADRES:** Efraín Sunún y Cecilia Soliz por su derroche de amor y constante apoyo, por sus enseñanzas, consejos, y eterna paciencia, con especial y sincero aprecio les dedico este triunfo, como retribución a una vida llena de luchas en mi favor, jamás podré pagarles, pero hoy quiero honrarlos con este título.
- A MI AMADA ESPOSA:** Marllene Griselda. Gracias por acompañarme en los momentos mas oscuros del camino, instantes en los que su presencia siempre fue luz en la oscuridad.
- A MIS HERMANOS:** Emersón Alexander, hombre luchador a quien admiro, y agradezco sus oraciones y ánimos en todo momento, y al Dr. Allan Fabricio, quien siempre colmo nuestro hogar de honras.
- A TODA MI FAMILIA:** En especial en memoria de mis abuelos Marcelino Sunun Velásquez, Ester Equite Rac y Catalina Uluan, gracias por todo amados abuelos, yo sé que desde el cielo se alegran por este humilde logro; así mismo con dedicatoria especial a mis tíos Enrique, Carlos y muy cariñosamente a mi segunda madre Irma Yolanda, que la honra se extienda a ustedes también.
- A:** La Tricentenario y Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, quienes formaron un hombre de bien, al servicio de la Patria.



## ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo.....	1
1.1 Principios del derecho del trabajo.....	1
1.2 Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	4
1.3 Importancia del estudio del derecho del trabajo.....	10
1.4 Conceptos y definiciones del derecho del trabajo.....	11
1.5 Naturaleza del derecho del trabajo.....	11
1.5.1 Concepción privativa del derecho del trabajo.....	11
1.5.2 Concepción publicista del derecho del trabajo.....	12
1.5.3 Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.....	12
1.5.4 Concepción social del derecho del trabajo.....	12
1.6 Apuntes del derecho del trabajo.....	13
1.6.1 Las fuentes tradicionales del derecho laboral.....	13
1.6.2 Las fuentes específicas del derecho laboral.....	14
1.7 La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	14
1.8 La interpretación del derecho del trabajo.....	15
1.9 Los sujetos del derecho individual del trabajo.....	16
1.9.1 Trabajador.....	16
1.9.2 El patrono y la empresa.....	17
1.9.3 Sustitución del patrono.....	18
1.9.3.1 Los auxiliares del patrono.....	18

### CAPÍTULO II

2. Seguridad e higiene en el trabajo.....	21
---	----



	<b>Pág.</b>
2.1. Antecedentes históricos de la seguridad e higiene del trabajo .....	22
2.2. Conceptos y definiciones relacionados con la seguridad e higiene del . . . trabajo.....	24
2.3. Desarrollo de seguridad e higiene industrial .....	29
2.4. Inicios de seguridad e higiene industrial en Guatemala .....	30
2.5. Seguridad e higiene industrial.....	32
2.6. Razones para instalar programas de seguridad .....	33
2.6.1. Razones legales .....	33
2.6.2. Razones morales.....	36

### **CAPÍTULO III**

3. Accidentes de Trabajo .....	39
3.1. Concepto .....	39
3.1.1. Accidente laboral .....	39
3.1.2. Accidente no laboral.....	40
3.2. Causas que originan los accidentes .....	40
3.2.1. Causas que corresponden al factor humano.....	41
3.2.2. Causas que corresponden al factor físico.....	44
3.3. Consecuencias de los accidentes de trabajo.....	47
3.4. La necesidad de programas de seguridad en la industria . . . . . guatemalteca .....	49

### **CAPÍTULO IV**

4. La responsabilidad civil.....	51
4.1. Definición.....	51
4.2. Clases de responsabilidad .....	53
4.3. Objetivo de la responsabilidad civil.....	56
4.3.1. La responsabilidad civil patronal.....	56

	<b>Pág.</b>
4.4. La indemnización por perjuicios por parte del patrono .....	58
4.4.1. Teorías de resarcimiento .....	60

## CAPÍTULO V

5. La seguridad industrial.....	67
5.1. Generalidades de seguridad industrial .....	68
5.2. La norma OSHAS 18001.....	70
5.2.1. Beneficios de la implantación y certificación bajo la . . . . .	
Especificación OHSAS 18001 .....	72
5.3. Seguridad industrial en Guatemala.....	74
5.3.1. Planificación contemplando seguridad y salud.....	77
5.4. Beneficio de la implementación de normas de seguridad industrial en . . . . .	
Guatemala.....	81
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA .....	87



## INTRODUCCIÓN

Históricamente las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas, de igual forma la actividad productiva y la división del trabajo, siendo tan antiguas como la existencia de la humanidad. En la sociedad primitiva cuando el hombre desarrollaba su actividad productiva, lo hacía en forma rústica y sencilla, dando como resultado que los riesgos de sufrir accidentes durante la realización del trabajo fueran mínimos.

Se justificó en un principio el presente trabajo de investigación al delimitar que a medida que las sociedades se desarrollaban, las labores del hombre se fueron perfeccionando en el mundo al igual que en Guatemala, avanzando la tecnología hasta llegar a la industrialización con la invención de la máquina de vapor; se da la división del trabajo, momento en el cual para la realización del comercio y la industria; se requiere el uso de maquinaria y la especialización de los empleados, incrementándose de esa forma los riesgos y por ende los accidentes de trabajo.

El comercio marítimo fue una de las primeras actividades que ofrecía dificultades de accidentes en campo laboral, surgiendo las primeras disposiciones de asistencia al trabajador accidentado. El trabajo y la industria ha evolucionado, sin embargo en Guatemala, lamentablemente las medidas de seguridad en las empresas no han evolucionado, más que en una pequeña proporción en grandes empresas adoptando normas ISO.



Manifiesto que en el desarrollo mediato de la investigación, logre los objetivos propuestos, al determinar la necesidad de la aplicación de las normas internacionales OHSAS 18001 en el ámbito laboral de industria en Guatemala, logrando con lo anterior comprobar la hipótesis propuesta en un inicio, la cual velaba la premisa estipulada con anterioridad, además manifiesto que el desarrollo integro del trabajo del estudio fue logrado gracias a la utilización e implementación de los métodos deductivo y sintético de investigación, comprando lo anterior con las técnicas de investigación bibliográfica para esbozar, desarrollar y desglosar la información capitular que muestra el estudio presentado.

La presente investigación consta en cinco capítulos. El primer capítulo, abarca los principios del derecho laboral y sus conceptos generales; en el segundo capítulo, lo referente a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; seguidamente en el tercer capítulo, se aborda el tema de los accidentes de trabajo, con sus definiciones en diferentes apartados; y por último en el cuarto y quinto capítulo la base investigativa en la que gira la presente tesis, que son las responsabilidades civiles delimitadas en daños y perjuicios en que incurren los patronos, por la falta de aplicación de medidas de seguridad industrial. Presento la investigación con la convicción de que la implementación de normas de seguridad industrial OHSAS 18001 será un aporte en beneficio de los trabajadores.



## CAPÍTULO I

### 1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo

En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. “Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”<sup>1</sup>

“La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.”<sup>2</sup>

#### 1.1 Principios del derecho del trabajo

Antes de hacer referencia a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, considero apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como,

---

<sup>1</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Pag. 19.

<sup>2</sup> **Ibid.** Pag. 20.



siguiendo el discurso del autor de la obra: **Los principios del derecho de trabajo**, Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que “en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.”<sup>3</sup>

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina: ¿qué son los principios del derecho de trabajo?, Plá Rodríguez, manifiesta que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."<sup>4</sup>

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de autores reconocidos recomiendan: “son jurídicos, normativos y de relajamiento. Sobre los cuales se recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para

---

<sup>3</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Pág. 55.

<sup>4</sup> *Ibíd.* Pág. 55.



inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por que ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas."<sup>5</sup>

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, se manifiesta que la función de los mismos es la "siguiente:

- a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete

---

<sup>5</sup> **Ibíd.** Pág. 56.



Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirven más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.”<sup>6</sup>

## **1.2 Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca**

Aunque se conceptualiza como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los iuslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios se resumen de la manera siguiente:

- i) Tutelar;
- ii) De Irrenunciabilidad;
- iii) Imperatividad;
- iv) De Realismo y Objetividad;
- v) Democrático;
- vi) De Sencillez o antiformalismo;
- vii) El Conciliatorio;
- viii) La Equidad; y,

---

<sup>6</sup> **Ibíd.** Pág. 55.



ix) La Estabilidad.

i) Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador."<sup>7</sup>

ii) Irrenunciabilidad: Porque "constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que Manifiesta el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo."<sup>8</sup>

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son renunciables , a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al

---

<sup>7</sup> **Ibíd. Pág. 60**

<sup>8</sup> **Ibíd. Pág. 60.**

orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida».<sup>9</sup>

iii) Imperatividad: Manifiesta la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."<sup>10</sup>

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho

---

<sup>9</sup> **Ibíd.** Pág. 60.

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 61.

imperativo (jus cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.”<sup>11</sup>

iv) Realismo y objetividad: Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes..." Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

Américo Plá Rodríguez, al abordar El Principio de la Primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera...(además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si

---

<sup>11</sup> **Ibíd.** Pág. 62.

las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor»..."<sup>12</sup> Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

v) Democrático: Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..."<sup>13</sup>

vi) Sencillez o antiformalista: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver

---

<sup>12</sup> **Ibíd.** Pág. 61.

<sup>13</sup> **Ibíd.** Pág. 61.



con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral."<sup>14</sup>

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."<sup>15</sup>

vii) Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." Un ejemplo del desarrollo de este principio se

---

<sup>14</sup> **Ibíd.** Pág. 61.

<sup>15</sup> **Ibíd.** Pág. 62.

observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvencción sí la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables..."

viii) Equidad: Mediante este principio "se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad."<sup>16</sup>

ix) Estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. "Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia."<sup>17</sup>

### **1.3 Importancia del estudio del derecho del trabajo**

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus

---

<sup>16</sup> **Ibíd.** Pág. 66.

<sup>17</sup> **Ibíd.** Pág. 67.

derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo.

Debe saber interpretarse dicho Código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

#### **1.4 Conceptos y definiciones del derecho del trabajo**

“Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos. El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.”<sup>18</sup>

#### **1.5 Naturaleza del derecho del trabajo**

##### **1.5.1 Concepción privativa del derecho del trabajo**

Esta concepción argumenta que: “El trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que

---

<sup>18</sup> Carrillo, Víctor Rodolfo. **Flexibilidad del derecho de trabajo**. Pág. 23.

regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.”<sup>19</sup>

### **1.5.2 Concepción publicista del derecho del trabajo**

Esta corriente doctrinaria estipula que: “se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.”<sup>20</sup>

### **1.5.3 Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo**

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. “Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.”<sup>21</sup>

### **1.5.4 Concepción social del derecho del trabajo**

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales,

---

<sup>19</sup> **Ibíd.** Pág. 23.

<sup>20</sup> **Ibíd.** Pág. 23.

<sup>21</sup> **Ibíd.** Pág. 24.

desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

## **1.6 Apuntes del derecho del trabajo**

### **1.6.1 Las fuentes tradicionales del derecho laboral**

**1.6.1.1** Fuentes reales: “son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes;

**1.6.1.2** Fuentes formales: Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Arts. 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Según el juslaboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral).”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> López Sánchez, Luis Alberto. Derecho de Trabajo. Pág. 55.

**1.6.1.3** “Fuentes históricas: Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.”<sup>23</sup>

## **1.6.2 Las fuentes específicas del derecho laboral**

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

## **1.7 La jerarquización de las fuentes del derecho laboral**

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se cita los tratados, la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se cita a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente:

---

<sup>23</sup> *Ibíd.* Pág. 55.

"... Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución Política de la República de Guatemala confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables." (a dicha acotación los profesionales hacen el pie de página siguiente: Amauri Macaró Nacimiento, citado por Américo Plá Rodríguez, anota al respecto: "Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor)."<sup>24</sup>

## **1.8 La interpretación del derecho del trabajo**

"Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador."<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> **Ibíd.** Pág. 69.

<sup>25</sup> **Ibíd.** Pág. 69.



“Al hablar del texto de la norma se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.”<sup>26</sup>

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos 9 al 10, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala y, 17 del Código de Trabajo.

“Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.”<sup>27</sup>

## **1.9 Los sujetos del derecho individual del trabajo**

### **1.9.1 Trabajador:**

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Manuel Alonso García, “la condición de trabajador “ desde el punto de vista de la relación contractual “ no es una

---

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 70.

<sup>27</sup> **Ibíd.** Pág. 71.



realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato.”<sup>28</sup>

Para Mario de la Cueva, “para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Conforme a la legislación laboral guatemalteca: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”<sup>29</sup>

### **1.9.2 El patrono y la empresa:**

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Para Manuel Alonso García, “patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”<sup>30</sup> Conforme a la legislación laboral: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

---

<sup>28</sup> Alonso García, Manuel. **Derecho de trabajo**. Pág. 26.

<sup>29</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 55.

<sup>30</sup> Alonso García, Manuel. **Ob.cit.** Pág. 36.

### **1.9.3 Sustitución del patrono**

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, se dirá que presupone: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como:

La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil. (Léase el Artículo 23 del Código de Trabajo).

#### **1.9.3.1 Los auxiliares del patrono**

a) Representante patronal: Aparece regulado en el Artículo cuarto del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.

b) Trabajador de confianza: “Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque se tiene que reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.”<sup>31</sup>

c) Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5o. del Código de Trabajo.

Sobre esta institución, se debe indicar que “la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.”<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> **Ibíd.** Pág. 37.

<sup>32</sup> **Ibíd.** Pág. 38.



## CAPÍTULO II

### 2. Seguridad e higiene en el trabajo

“La experiencia de las empresas del mundo moderno lleva a formular nuevas concepciones sobre la manera de organizar la producción y los servicios. Es posible afirmar que se está imponiendo un nuevo paradigma de empresa, en el cual la seguridad del trabajo tiene un papel de mayor trascendencia que en el pasado.”<sup>33</sup>

La seguridad del trabajo no es un tema que se pueda enfrentar con cifras aisladas. Las empresas contratan gente sana y deben evitar que sufran accidentes o enfermedades en el desarrollo del trabajo. “El modo de alcanzar estos objetivos es a partir del establecimiento de medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, tendientes a lograr que el trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores.”<sup>34</sup>

Conceptos asociados a esta medida “son los programas de seguridad de las empresas, los servicios preventivos, el reconocimiento, la evaluación y control de los riesgos laborales y la capacitación de todos los niveles de la empresa.”<sup>35</sup>

Entonces, las buenas condiciones de trabajo, en las que se persigue no sólo la ausencia del riesgo, sino el propio confort y satisfacción del trabajador, empiezan a ser

---

<sup>33</sup> De Buen Lozano, Néstor, **Derecho de trabajo internacional**. Pág. 41.

<sup>34</sup> **Ibíd.** Pág. 41.

<sup>35</sup> **Ibíd.** Pág. 41.

consideradas como elementos importantes para la calidad de la tarea realizada, la ausencia de errores y la mejora de la productividad, aspectos claves para alcanzar competitividad.

Partiendo de la definición que la Organización Mundial de la Salud dió en 1946, según la cual “Salud es un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daños y enfermedades.”<sup>36</sup>

“La Seguridad es el estado de las condiciones de trabajo en el que está excluida la influencia en los trabajadores de los factores de riesgo.”<sup>37</sup>

En síntesis, “la seguridad y salud en el trabajo es la actividad orientada a crear condiciones, capacidades y cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, evitando sucesos que puedan originar daños derivados del trabajo.”<sup>38</sup>

## **2.1. Antecedentes históricos de la seguridad e higiene del trabajo**

“La Revolución Industrial marca el inicio de la Seguridad del Trabajo como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades profesionales. No obstante, el nacimiento de

---

<sup>36</sup> Organización Mundial de la Salud, **Terminología OMS**. Pag.14

<sup>37</sup> **Ibíd.** Pág. 14.

<sup>38</sup> **Ibíd.** Pág. 15.

la fuerza industrial y el de la Seguridad del Trabajo no fueron simultáneos, debido a la degradación y a las condiciones de trabajo y de vida detestables.

Es decir, en 1871 el cincuenta por ciento de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y las pésimas condiciones de trabajo.

En 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales; pero hasta 1850 se verificaron ciertas mejoras como resultado de las recomendaciones hechas entonces. La legislación acortó la jornada, estableció un mínimo de edad para los niños trabajadores e hizo algunas mejoras en las condiciones de seguridad. Poco a poco se tomó conciencia de la necesidad de conservar al elemento humano. En 1874 Francia aprobó una ley estableciendo un servicio especial de inspección para los talleres y, en 1877, en Massachusetts se ordenó el uso de resguardos en maquinaria peligrosa.”<sup>39</sup>

“En 1883 En Paris se establece una empresa que asesora a los industriales. Pero es hasta este siglo que el tema de la Seguridad en el Trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. En la actualidad la OIT, Organización Internacional del Trabajo, constituye el organismo superior y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles.”<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Aguirre, Estuardo. **Seguridad en el Trabajo**. Pág. 25.

<sup>40</sup> **Ibíd.** Pág. 26.

En nuestros días la Seguridad ha pasado de un concepto restringido a enfoques mucho más amplios, que se han traducido en conceptos tales como: calidad de vida en el trabajo y seguridad integrada.

“La higiene del trabajo en su concepto actual es una técnica muy moderna. Su desarrollo tuvo que esperar a los avances de la medicina, con la que se confunde en sus orígenes y a la creación y evolución del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.”<sup>41</sup>

“El aporte de mayor importancia fue el de Bernardo Ramazzinni, creador de la medicina del trabajo, que en su obra “De Morbis Artificum Diatriba” publicada en 1690, propone ya el término “Higiene” y describe detalladamente los riesgos de 54 profesiones distintas.”<sup>42</sup>

Todos los aportes realizados desde sus orígenes a la seguridad e higiene del trabajo han traído consigo la acumulación de conocimientos, conceptos y definiciones relacionados con esta materia, por tanto se hace preciso conocerlos antes de comenzar un estudio relacionado con el tema.

## **2.2. Conceptos y definiciones relacionados con la seguridad e higiene del trabajo**

“La seguridad e higiene del trabajo no es más que un conjunto de actividades orientadas a crear condiciones, capacidades y cultura para que los trabajadores y su organización

---

<sup>41</sup> **Ob. cit.** Organización Mundial de la Salud. Pág. 18.

<sup>42</sup> Ramazzinni, Bernardo. **De Morbis Artificum Diatriba**. Pág. 41.

puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente la seguridad e higiene del trabajo en su contenido incluye:

- La prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- La atención preferente a la mujer, a los menores y a las personas con capacidad disminuida.”<sup>43</sup>

La seguridad e higiene del trabajo puede ser analizada desde tres puntos de vista distintos:

- “Como un estado: en el que se excluye la influencia de aquellos factores que pueden provocar accidentes, deterioros y enfermedades generadas por la actividad laboral.
- Como una actividad: que se desarrolla con el objetivo de alcanzar un estado relativamente seguro de las condiciones de trabajo.
- Como una filosofía de trabajo: que parte de considerar la seguridad e higiene como un factor directamente incluido en el proceso de trabajo.”<sup>44</sup>

En el proceso de trabajo mientras existe una relación armónica entre los elementos capital humano, objeto de trabajo y medios de trabajo se cumple con el objetivo del proceso que es la obtención de los medios necesarios para la vida. Cuando esa relación deja de ser armónica puede ocurrir una paralización del proceso de trabajo, un deterioro en los medios de trabajo o un accidente de trabajo que lesiona o causa la muerte del trabajador.

---

<sup>43</sup> **Ibíd.** Pag42

<sup>44</sup> **Ibíd.** Pág. 43.

“Las consecuencias de la ruptura de esta relación armónica se pueden traducir en:

- Incidentes de trabajo: Evento que posee el potencial para producir un accidente de trabajo.
- Accidentes de trabajo: Hecho repentino relacionado con la actividad laboral que produce lesiones o la muerte al trabajador.
- Enfermedades profesionales: Es la contraída como resultado de factores causales inherentes o presentes en la actividad laboral.”<sup>45</sup>

Es muy común, que en los puestos de trabajo el personal no conozca la diferencia entre una enfermedad común y una enfermedad profesional. Estos son algunos ejemplos de enfermedades profesionales según su clasificación:

- Provocadas por agentes físicos (sordera profesional, afecciones al proceso visual, patologías respiratorias, etc.)
- Provocadas por agentes químicos (intoxicación por plomo, dermatosis, etc.)
- Provocadas por agentes biológicos (tétanos, brucelosis, etc.)

“Es muy común que se confundan los términos incidentes y accidentes de trabajo, como un mismo concepto. ¿Cuál es la diferencia que existe entre incidente y accidente de trabajo?, para explicar dicha diferencia, se hará cita a un ejemplo: se encuentran pintando la parte exterior de un edificio y a uno de los pintores se le cae un balde de pintura, por donde exactamente hace unos segundos pasaba una señora. Se consideraría un

---

<sup>45</sup> **Ob. cit.** Organización Mundial de la Salud. Pág. 19.

incidente de trabajo porque ese hecho contenía el potencial para provocar un accidente pero no ocurrió, si hubiera golpeado a la persona que en ese momento pasaba, entonces se consideraría un accidente de trabajo.”<sup>46</sup>

Las condiciones de trabajo también tienen influencias psicológicas en las personas, las cuales pueden ser buenas o malas en relación con el clima laboral en el que se encuentra la persona. “Con relación a esto es importante conocer los conceptos de estrés y fatiga, entre los cuales existe una relación muy estrecha.”<sup>47</sup>

“El Estrés es la respuesta física y emocional que se produce como resultado de una presión externa o interna. Cuando está presente en exceso y no se controla puede producir problemas de salud.”<sup>48</sup>

La Fatiga se refiere a tres fenómenos fundamentales, sensación de cansancio, cambios fisiológicos en el cuerpo y disminución de las capacidades para ejecutar el trabajo. Los tipos de fatiga más conocidos son:

- Fatiga visual.
- Fatiga mental.
- Fatiga nerviosa.
- Fatiga muscular.
- Fatiga causada por ambientes de trabajo monótonos.

---

<sup>46</sup> **Ibíd.** Pág. 22.

<sup>47</sup> **Ibíd.** Pág. 26.

<sup>48</sup> **Ibíd.** Pág. 27.

“Es importante que los jefes de área o especialistas conozcan algunos indicadores por los cuales pueden detectar cuando una persona está en una situación de estrés o fatiga, estos indicadores pueden ser:

- La disminución de la atención en lo que se está haciendo.
- El proceso de pensar se les hace lento y difícil.
- Decae el deseo de continuar realizando las actividades.
- Las actividades se realizan con menos eficiencia.

Si se habla de seguridad, protección y prevención que son términos involucrados en la seguridad e higiene del trabajo, tampoco se pueden dejar de mencionar los conceptos relacionados con riesgo y peligro.”<sup>49</sup>

“Riesgo: Es la incertidumbre de ocurrencia de un suceso con efectos negativos, considerando la magnitud de dichos efectos.

Peligro: Fuente o situación que tiene el potencial de provocar daños en términos de lesiones humanas, daños a la propiedad, al ambiente o a una combinación de ellos. El riesgo está relacionado con un valor probabilístico, con la posibilidad de ocurrencia, mientras que el peligro no es más que aquello que puede ocasionar el accidente, la enfermedad profesional o daños. Relacionado con el concepto de riesgo, existen otros conceptos que es necesario conocer:

---

<sup>49</sup> **Ibíd.** Pág. 28

Identificación de riesgos: Es el proceso de encontrar, listar y caracterizar fuentes de peligro potencialmente capaces de originar sucesos no deseables.

Análisis de riesgos: Es el uso sistemático de información para identificar las fuentes y estimar los riesgos. El análisis de riesgos proporciona las bases para la evaluación y control del riesgo.

Estimación del riesgo: Consiste en determinar las consecuencias que pueden derivarse de la materialización de un peligro.

Evaluación del riesgo: Es el proceso de comparar el riesgo estimado contra el criterio de riesgo tolerable para determinar la importancia del riesgo y decidir si es tolerable o no.

Ergonomía: Conjunto de técnicas que tiene por objeto adecuar los puestos de trabajo a las personas.

Factores de riesgo: Pueden ser un elemento, persona o circunstancia causante de una situación de peligro.”<sup>50</sup>

### **2.3. Desarrollo de seguridad e higiene industrial**

La seguridad e higiene industrial se ha venido incrementando por los mismos instintos

---

<sup>50</sup> **Ibíd.** Pág. 29.

personales del ser humano, el cual ha hecho de estos instintos de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal, tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, instintivo defensivo. Así nació la seguridad e higiene industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado.

#### **2.4. Inicios de seguridad e higiene industrial en Guatemala**

“Los antecedentes de Legislación Social más remotos en Guatemala, provienen desde las Leyes de Indias y después de producida la emancipación en 1821 en la Legislación Indigenista; donde la población indígena pesó en gran medida en los problemas del país.”<sup>51</sup>

Por primera vez, “en 1877 se dicta el Decreto Reglamento de Jornaleros. En él se define lo que se entiende por patrono y jornaleros, se declaran obligaciones del patrono; las de conceder habitación, libertad de cambio de patrono, alimentación sana y abundante, escuela gratuita y donde se anotarán semanalmente el debe y haber de la cuenta. También se prohíbe castigar a los jornaleros. Sin duda, este fue el primer paso para la apertura de la Seguridad e Higiene Industrial en Guatemala.”<sup>52</sup>

Después de éste Decreto se siguieron promulgando leyes para el bienestar del trabajador, pero no fue hasta 1906 cuando se dicta la Ley Protectora de Obreros, Decreto Gubernativo 669. En ella “se incorporan prestaciones sociales a los trabajadores en casos

---

<sup>51</sup> Pérez Rodríguez, Carlos Humberto. **Notas de seguridad industrial**. Pág. 33.

<sup>52</sup> **Ibíd.** Pág. 33.



de accidentes profesionales, asistencia médica en casos de enfermedad y maternidad. Se establecen subsidios en dinero en caso de incapacidad temporal en cuantía igual a la mitad del salario. Los subsidios de maternidad se dan hasta por tres semanas. También se fija la Ley Pensiones Vitalicias para las incapacidades permanentes y para los sobrevivientes (viudas y enfermos). Se crea en la ley una Caja de Socorro con obligatoriedad de afiliación por parte de los trabajadores y financiada por la triple contribución forzosa de trabajadores, empleadores y Estado.”<sup>53</sup>

En 1928 se dicta un Reglamento para garantizar la salud de los trabajadores del campo y en él se establece la obligación de mantener botiquines por cuenta del patrón, y se crea el certificado obligatorio de vacuna contra viruela y fiebre tifoidea.

Sin embargo, todas estas leyes avanzadas para su época, tuvieron una aplicación práctica muy limitada. Las condiciones en que había vivido el país impidieron el desarrollo de instituciones de orden social capaces técnica y administrativamente de aplicar las leyes existentes. No había un enfoque ideológico sistematizado y racional para resolver problemas sociales.

“Como una consecuencia de la Revolución de Octubre de 1944 se instituye en la Constitución de la República de Guatemala de 1945 en su capítulo primero, Artículo 63, el Seguro Social obligatorio, el cual comprendería por lo menos, seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo.

---

<sup>53</sup> **Ibíd.** Pág. 41

Más adelante, los derechos y beneficios de los trabajadores fueron efectivamente considerados en la creación del régimen y Seguridad Social de la institución encargada de aplicarlo: el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Código de Trabajo.

Durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, el Ministerio de Economía y Trabajo recibió de un grupo de compañías extranjeras de seguros una solicitud pidiendo autorización para hacer los estudios necesarios con el objeto de presentar a la consideración del Gobierno Un Plan de Seguridad Social. Dicha solicitud fue autorizada, llegando dos técnicos extranjeros los cuales realizaron estudios completos y de gran calidad; los cuales están contenidos en las "Bases de la Seguridad Social en Guatemala."<sup>54</sup>

## **2.5. Seguridad e higiene industrial**

La seguridad industrial evalúa estadísticamente los riesgos de accidentes mientras que la parte de higiene Industrial se encarga de analizar las condiciones de trabajo y, como pueden estas afectar la salud de los empleados.

La importancia de la seguridad e higiene industrial radica en que, año con año las cifras de accidentes relacionadas con el trabajo se incrementen. Estos accidentes provocan pérdidas económicas y sociales de suma importancia. Así que se hace necesario, para las empresas establecer normas de seguridad y programas de seguridad, a fin de evitar los accidentes.

---

<sup>54</sup> **Ibíd.** Pág. 43.



“La seguridad industrial tiene como objeto proteger a los elementos de la producción (recursos humanos, maquinaria, herramientas, equipo y materia prima), y para esto se vale de la planificación, el control, la dirección y la administración de programas.”<sup>55</sup>

Muchas empresas ven la Seguridad e Higiene Industrial como gasto extra, y no es así. “El empresario debe comprender que los programas de seguridad, los inspectores, etc., representan una inversión para la empresa, ya que ayudan a evitar los accidentes y todos los costos directos e indirectos que ellos conllevan.”<sup>56</sup>

## **2.6. Razones para instalar programas de seguridad**

Existe un sin número de razones para instalar programas de seguridad, sin embargo, todas estas razones comúnmente se clasifican en 2 grupos: Razones legales y morales.

### **2.6.1. Razones legales**

En Guatemala, las leyes de Seguridad e Higiene Industrial están establecidas a través de La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo. En él título quinto, capítulo único del Código de Trabajo.

Específicamente el Código de Trabajo regula lo siguiente:

---

<sup>55</sup> **Ibíd.** Pág. 41

<sup>56</sup> **Ibíd.** Pág. 49.



Artículo 197. (Reformado por el Artículo 1 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala). Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;

- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;

“Cuando ocurre un accidente es la paralización de las labores, ya que los compañeros de trabajo intervienen para ayudar al lesionado por curiosidad y otras razones incidentales. La producción sufre un retardo por el efecto Psicológico que se produce en los demás trabajadores y se requiere de un tiempo prudencial para alcanzar su ritmo normal.”<sup>57</sup>

Regularmente se produce daño al equipo, herramientas o al material en proceso de producción, la reparación y los desperdicios de material representan un gasto que debe agregarse al costo del accidente.

Algunos de los factores que afectan a la productividad en la empresa, a causa de accidentes son:

- “Tiempo perdido por los trabajadores debido a la paralización del trabajo al ocurrir el accidente.
- Tiempo perdido por el supervisor y los funcionarios de la empresa en:
- Ayudar al trabajador accidentado.
- Investigar las causas del accidente para evitar su repetición.

---

<sup>57</sup> **Ibíd.** Pág. 53.

- Hacer los arreglos necesarios para restablecer la labor del trabajador.
- En caso de requerir un nuevo trabajador, el tiempo necesario en seleccionarlo, capacitarlo o instruirlo.
- Preparar el informe del accidente.
- Efectuar los trámites necesarios para proporcionar los beneficios al trabajador.
- Pérdida en la producción al paralizar el proceso.
- Costo por reparación de la maquinaria o reposición del equipo.
- Gastos por pérdida de material.
- Retardo en alcanzar el ritmo normal de producción, debido al estado emocional de los trabajadores después del accidente.
- Pérdida en los negocios por no poder cumplir los compromisos y servicios a los clientes.
- Costos legales por daños a terceros, si los hubiere.”<sup>58</sup>

### 2.6.2. Razones morales

“Las empresas deben adoptar los programas de seguridad por bases puramente humanas, es decir, evitar el dolor y sufrimiento del trabajador, su familia y compañeros ocasionado por los accidentes.”<sup>59</sup>

Los accidentes, en el peor de los casos, llegan a costar vidas humanas; esto produce daño moral y destrozos en la familia del afectado. Dichos daños se reflejan en la actitud de

---

<sup>58</sup> **Ibíd.** Pág. 43.

<sup>59</sup> **Ibíd.** Pág. 49.

los trabajadores, ya que adoptan una actitud defensiva en contra de la empresa.

Cuando se produce un accidente, y la empresa no cuenta con un programa de seguridad, el trabajador adopta el pensamiento de que el daño ocurrido por el accidente, es culpa de la empresa; de esta forma se empiezan a resentir fricciones en las relaciones obrero-patronales.

Si una empresa cuenta con un programa de seguridad adecuado, el trabajador sabe que, en caso de algún accidente, la empresa se interesará e intervendrá a favor de su bienestar. "Mediante estas acciones, el trabajador siente la sensación de protección por parte de la empresa. Es decir que el trabajador observa que a la empresa le interesa su bienestar.

Como resultado se obtienen actitudes positivas en los trabajadores produciendo una buena relación obrero-patronal.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> **Ibíd.** Pág. 51.





## CAPÍTULO III

### 3. Accidentes de trabajo

“Es cualquier acontecimiento inesperado o imprevisto que interrumpe o interfiere el proceso ordenado de la actividad de que se trate el accidente no implica necesariamente una lesión.”<sup>61</sup>

#### 3.1 Concepto

“El accidente es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior (incluso la muerte), recibida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, en cualquier momento o lugar en que se preste. Se incluyen las que se ocasionan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.”<sup>62</sup>

##### 3.1.1. Accidente laboral

“Es el accidente que ocurre durante las horas de trabajo, y dentro del mismo, ya sea por consecuencias de la maquinaria o por negligencia de los empleados.”<sup>63</sup>

El Dr. Guillermo Cabanellas define así: “Accidente de trabajo o laboral es el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del

---

<sup>61</sup> Pérez Rodríguez, Carlos Humberto. **Notas de seguridad industrial**. Pág. 33.

<sup>62</sup> **Ibíd.** Pág. 45.

<sup>63</sup> **Ibíd.** Pág. 46.

trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras; los infortunios laborales y durante el desempeño de las tareas, o con ocasión de las mismas, poseen substantividad e importancia de tal relieve, que impone un tratamiento metódico y amplio; el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador.”<sup>64</sup>

### **3.1.2. Accidente no laboral**

Este accidente no ocurre por la acción directa del trabajo, sino como consecuencia del mismo, son ejemplos, intoxicaciones por inhalación de sustancias nocivas, enfermedades del oído por ruidos, afecciones respiratorias, etc.

### **3.2. Causas que originan los accidentes**

De los causantes de accidentes se tienen dos grandes grupos: el factor o factores humanos y el o los factores físicos. Se habla de que el factor humano es el causante de un 80% y 85% de los accidentes y el resto (15 – 20%) es el factor físico. Así pues se dividirán las causas en dos grupos, las que corresponden al factor humano y las del factor físico.

Especificado lo anterior se menciona que los accidentes provocan directamente un aumento del costo al causar una disminución de la producción y eleva los costos relativos de la atención médica y la compensación.

---

<sup>64</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 12.

Además de que los gastos se incrementan para la compañía cuando se da un accidente, estos afectan la mente de los empleados y por lo tanto su desempeño laboral, ya que si por ejemplo, han tenido noticias de que muchos se han cortado la mano trabajando, ellos estarán preocupados por la probabilidad de ser la próxima víctima de un accidente y serán menos efectivos en sus resultados. Sin delimitar de alguna manera las responsabilidades legales que más adelante puede incurrir el patrono que en el desarrollo de la presente se especificarán.

Por todo eso es necesario saber cuales son los factores que influyen en los accidentes; para evitar a toda costa que se den en el ambiente de trabajo.

### **3.2.1. Causas que corresponden al factor humano**

“La Metropolitan Life Insurance Company (1930, citado en Siegel, 1978) hizo un estudio en el que se descubrió que alrededor del 20% de los accidentes son atribuidos a incapacidad física y personal. Hay ciertas causas de accidentes que se encuentran en el interior de las víctimas como actitudes defectuosas, ignorancia de los riesgos potenciales, impulsividad, enfermedades orgánicas, alta presión sanguínea, preocupaciones, depresión, fatiga y falta de experiencia, entre otras.”<sup>65</sup>

Se tomarán aspectos personales de los empleados en general para describir este tipo de causas de accidentes:

---

<sup>65</sup>Siegel Marc. **Seguridad Laboral**. Pág. 44.

- La Salud.

“Es lógico pensar que un empleado enfermo no va a prestar la atención necesaria a su trabajo y que es probable que se vuelva descuidado en cierto grado. Sin embargo, no existe relación directa entre la incapacidad física y el riesgo de un accidente; ya que si una incapacidad interfiere con la ejecución satisfactoria del trabajo, es probable que sufra un accidente no por descuido, sino por su defecto. No se puede inferir que por una incapacidad física el empleado no es calificado, a menos que el tipo de incapacidad que posea interfiera con su labor.”<sup>66</sup>

- La edad y la experiencia.

“Se considera que una persona joven o nueva en el trabajo es poco experimentada en comparación con alguien mayor o con más años de estar realizando el trabajo. Aunque siempre que el trabajo requiera de fuerza física, es mejor que este sea realizado por personas de menor edad, ya que un empleado mayor puede resultar más vulnerable a sufrir accidentes; debido a que su salud y destrezas físicas son menos adecuadas que la de un joven.”<sup>67</sup>

- La fatiga.

“Una persona fatigada disminuye su productividad y además está más expuesta a

---

<sup>66</sup> **Ibíd.** Pág. 46.

<sup>67</sup> **Ibíd.** Pág. 48.

accidentes ya que se le pueden presentar malestares físicos como problemas de la vista que desencadenen en un riesgo para su bienestar. Es por eso que es necesario que las empresas mantengan jornadas laborales en las que se tengan descansos cada cierto tiempo y que no se realicen actividades laborales por un período tan largo que lleve a los operarios a sufrir de una fatiga extrema en la que sean propensos a sufrir accidentes.”<sup>68</sup>

Después de mencionar los anteriores a continuación se especifican otros motivos de factor humano:

- La irresponsabilidad.
- Desconocimiento del trabajo.
- Falta de atención.
- Mala selección de personal.
- Cansancio físico y mental.
- Mala ubicación del personal.
- Exceso de confianza.
- Alteración emocional.
- Embriaguez.
- Drogadicción.

---

<sup>68</sup> *Ibíd.* Pág. 49.

### 3.2.2. Causas que corresponden al factor físico

“Es de conocimiento general que los ambientes desfavorables o desagradables provocan disminución de la productividad y deterioro de la moral de los trabajadores. También estos aspectos son causas directas o indirectas de accidentes; puede ser que una máquina no tenga las protecciones necesarias, o que exista una mala iluminación y ventilación; los empleados se van acomodando a este ambiente y piensan que se encuentran en un ambiente “normal”, lo que desencadena en numerosos accidentes debido al descuido de las personas, desencadenado a partir del descuido de la empresa por la higiene y seguridad de su planta.”<sup>69</sup>

- La ventilación.

“Según estudios, la elevación de la temperatura aumenta la proporción de accidentes menores en un grado mayor que la de accidentes mayores; esto puede ser debido a que el malestar que produce una alta temperatura tal vez conduce a un descuido o indisposición hacia el trabajo. Esto es lo que principalmente origina accidentes menores aunque no se descarta la posibilidad de que cause algunos mayores, debido a malestares físicos que la temperatura ocasiona como mareos, dolores de cabeza, habilidad para pensar, trastornos visuales y deshidratación, entre otros.”<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Pérez Rodríguez, Carlos Humberto. **Ob. Cit.** Pág. 36.

<sup>70</sup> **Ibíd.** Pág. 38.

Otra forma de como la temperatura afecta a los obreros, es que estos se valgan de algún accidente menor para parar su trabajo y descansar; debido a la fatiga que puede causar el calor o el frío.

“Es importante mencionar que aspectos de ventilación pueden ser la causa principal de privación de oxígeno y la acumulación de vapores perjudiciales; que pueden ocasionar desde un simple mareo hasta incluso la muerte. Se debe hacer una correcta ventilación en la planta tomando en cuenta alturas mínimas de las ventanas, cantidad de personas que trabajarán en cierta área, cantidad de ventiladores a colocar de acuerdo al área del lugar y determinación de puntos de entradas naturales de aire.”<sup>71</sup>

- La iluminación

“Una mala iluminación, bien sea porque hay demasiada o poca luz, es una causa importante de accidentes, ya que debido a esa mala condición en la planta puede ocasionar en los operarios deslumbramiento y problemas para visualizar riesgos potenciales.”<sup>72</sup>

Una inadecuada iluminación afecta la productividad del personal en cuanto a que hace más lento el trabajo, debido a que tienen que estar efectuando correcciones; también influye en la higiene del lugar, ya que debido a que no se puede visualizar bien la zona de

---

<sup>71</sup> **Ibíd.** Pág. 38.

<sup>72</sup> **Ibíd.** Pág. 38.

trabajo, hace que muchos puntos se encuentren saturados de basura, proliferándose otros riesgos nocivos para la salud.

- Diseño del equipo.

“Una máquina cumple con su objetivo cuando realiza el trabajo para el que fue creada y es segura. Las máquinas deben diseñarse de manera que el operario no tengan ningún tipo de contacto con las partes que significan riesgo: engranajes, elementos cortantes, proyección de materiales, etc.”<sup>73</sup>

“El diseño de equipos manufactureros con dispositivos de seguridad e interruptores de la energía incorporados, es de directa importancia para la industria, estas protecciones (conocidas como resguardos) deben suministrar una protección positiva, no ocasionar molestias al operador, no interferir con la producción, resistir al uso normal, prevenir todo acceso a la zona de peligro, no constituir un peligro por sí mismos y funcionar con un mínimo esfuerzo.”<sup>74</sup>

“Si un equipo no posee estos resguardos, la probabilidad de que se ocasione un accidente es muy alta, debido a que muchas veces los operarios creen que son capaces de realizar su trabajo hasta con los ojos cerrados y sin este tipo de protecciones, el riesgo que corren es alto.”<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> **Ibíd.** Pág. 38.

<sup>74</sup> **Ibíd.** Pág. 39.

<sup>75</sup> **Ibíd.** Pág. 39.

También es importante darle mantenimiento a esos dispositivos de seguridad, ya que no se puede tener a los operarios bajo una “falsa seguridad” que solamente traerá situaciones negativas a la producción de la empresa. A continuación se delimitan otros “factores de riesgo de carácter físico:

- Equipo de trabajo defectuoso.
- Equipo de protección personal inadecuado.
- Pisos defectuosos o sucios.
- Falta de protección colectiva.
- Mala ventilación.
- Mala iluminación.
- Colores inadecuados.
- Congestionamiento.”<sup>76</sup>

### **3.3. Consecuencias de los accidentes de trabajo**

“Independientemente de la causa que provocó el accidente de trabajo, este origina un resultado negativo para el trabajador como lo es las lesiones leves, lesiones graves y hasta incapacidad para trabajar y en algunos casos lamentables la muerte.”<sup>77</sup>

Las consecuencias derivadas del accidente de trabajo las más críticas son las incapacidades y muerte. Antes de dar a conocer ésta clasificación, considero necesario

---

<sup>76</sup> **Ibíd.** Pág. 38.

<sup>77</sup> **Ibíd.** Pág. 40.

definir el término incapacidad, citando algunos autores, porque puede confundirnos con la incapacidad del Derecho Civil.

Para Guillermo Cabanellas, en su obra citada: "Incapacidad, es el impedimento psicofísico que impide la realización de tareas o trabajos con asiduidad requeridas."<sup>78</sup>

Mario de la Cueva, citando a Hernáinz Márquez, nos manifiesta que: "La incapacidad es la alteración de la normalidad anatómica en el trabajador y la limitación en su posibilidad funcional para el trabajo, idea que se expresa en un resultado anatómico-funcional desfavorable al trabajador."<sup>79</sup>

#### Clases de incapacidad

**Incapacidad temporal:** Es la suspensión temporal para la ejecución del trabajo y no podrá ser mayor de un año.

**Incapacidad permanente:** Es la suspensión definitiva en la ejecución del trabajo, cuando el trabajador sufre daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo debido a un accidente de trabajo.

**Muerte:** Es la consecuencia fatal en que pierde la vida el trabajador debido a un accidente de trabajo.

---

<sup>78</sup> **Ibíd.** Pág. 26

<sup>79</sup> De la Cueva, Mario. **Ob.Cit.** Pág. 31.



Pero la presente investigación se delimita al análisis de las responsabilidades civiles (Daños y Perjuicios) las cuales en el siguiente capítulo se definirán, conceptualizarán y delimitarán.

### **3.4. La necesidad de programas de seguridad en la industria guatemalteca**

Los programas de seguridad siguen estilos. “Algunos son simplistas, y muchos necesitan estrategias comerciales y de ingeniería que son comunes a todos los programas. Es importante que el programa de seguridad sea asociado tan efectivamente y continuamente como resulte posible con el deseo de la gerencia para controlar los riesgos en sus operaciones. Cada trabajador y supervisor debe conocer bien la postura que adopta la gerencia, orientada a lograr un trabajo seguro.”<sup>80</sup>

“La gerencia debe dar muestra de esta posición mediante sus propias acciones, aunque es cierto que las precauciones de la gerencia con relación con la buena iluminación, el orden en la fabrica y otros requisitos de seguridad, constituyen indicaciones, pero todo esto no dura a menos que se vea forzada de otra manera. Un gerente que viola las reglas de seguridad de una planta, si no se corrige el riesgo evidente o que no muestra voluntad para imponer los requisitos de la seguridad es prontamente considerado como una persona desinteresada y los demás seguirán su ejemplo.”<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> **Ibíd.** Pág. 46.

<sup>81</sup> **Ibíd.** Pág. 47.



La administración de la seguridad hace contribuciones de importancia al entendimiento y al empleo de los medios de optimización del logro organizado de seguridad. A la administración concierne básicamente la selección, establecimiento y ejecución de procedimientos que facilitan el cumplimiento de objetivos. “El trabajo de administrar consiste en hacer arreglos para facilitar el cumplimiento de dichos objetivos ofreciendo medios que conllevan a su realización.”<sup>82</sup>

Es entonces cuando me hago la pregunta: ¿será de alguna manera importante plasmar en una norma legal la regulación expresa y necesaria de la implementación de programas de seguridad industrial en Guatemala para que de alguna forma se beneficien la administración y a los trabajadores conjuntamente?

---

<sup>82</sup> Pérez Rodríguez, Carlos Humberto. **Ob. Cit.** Pág. 68.



## CAPÍTULO IV

### 4. La responsabilidad civil

Primeramente se debe expresar que, en el ámbito jurídico, “se denomina responsabilidad a la obligación de una persona de responder ante el daño que le ha causado a otra persona.”<sup>83</sup>

En otras palabras, “la responsabilidad es concebida como un deber jurídico que tienen todos los sujetos activos en una relación. Ahora bien, la responsabilidad civil surgirá cuando la persona que ha causado el daño tiene la obligación de repararlo en naturaleza o por un equivalente monetario (lo que normalmente se da a través del pago de una indemnización).”<sup>84</sup>

#### 4.1. Definición

“La Responsabilidad civil es la que lleva consigo el resarcimiento de los daños causados y de los perjuicios provocados por uno mismo o por tercero, por el que debe responderse”<sup>85</sup>  
Definición presentada por el autor Manuel Osorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.

<sup>83</sup> Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil.** Pág. 101.

<sup>84</sup> **Ibíd.** Pág. 55

<sup>85</sup> Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 102.

Ahora bien, se entiende que la responsabilidad civil es la obligación que tiene una persona de reparar los daños y perjuicios causados a un tercero en su persona o bienes por causa de una acción u omisión, propia o de un tercero por el que deba responderse, con culpa o negligencia.

Esta obligación de reparar se asume entonces, no sólo por los actos y omisiones propias, sino por los de aquellas personas por quienes se debe responder, por ejemplo hijos menores, dependientes, empleados etc.

De lo anterior, se deduce que: “una persona, ya sea por acción u omisión, puede causar daños a:

- a) A las personas
- b) A los animales o cosas
- c) Al patrimonio

Para cumplir con la obligación de indemnizar estos daños, que pueden ocasionar un quebranto en el patrimonio de la persona responsable, se encuentra que las entidades aseguradoras ofrecen seguros de responsabilidad civil.”<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> Brañas, Alfonso. **Ob. Cit.** Pág. 109.

## 4.2. Clases de responsabilidad

Doctrinariamente se presentan ante el presente estudio algunas clasificaciones sobre la responsabilidad que puede tener un individuo al desarrollarse como tal en sus relaciones con los sujetos que lo rodean, de manera que “dependerá de ese papel que juega dentro de la sociedad y de su posición frente a las relaciones jurídicas que entabla, que tendrá diversas responsabilidades.”<sup>87</sup>

Se encuentra, entre otras, la manera de clasificar a la responsabilidad según su origen y de manera muy especial, encuadrándola en una responsabilidad contractual y responsabilidad extracontractual.

Entendiendo a la primera de ellas como la responsabilidad derivada de un contrato, o más bien de un negocio jurídico en que el individuo es sujeto activo. Al estudiar el negocio jurídico y el contrato propiamente, se puede establecer que las partes que actúan en él acuerdan crear, modificar o extinguir una obligación, en ese surgimiento de responsabilidades, una persona que interviene queda sujeta para con la otra, a consecuencia de que el contrato celebrado por ellas tiene carácter de ley entre las partes, y así lo reconoce la legislación civil guatemalteca.

Por otro lado, la responsabilidad extracontractual, es adquirida por el sujeto sin necesidad de un acuerdo previo o puede no originarse de una relación jurídica contractual. Dicho de otra manera, el individuo como sujeto integrante de una sociedad, está inmerso en ella y

---

<sup>87</sup> **Ibíd.** Pág. 102.

se encuentra diariamente frente actividades que, al realizarlas se relaciona con otras personas, de esta manera no puede escapar de la esfera jurídica de la cual forma parte. De la actuación de las personas, dependerá la responsabilidad que adquieren frente a los demás, sea por el quebrantamiento de una norma penal, por una norma civil, etc.

Lo anterior lleva a comprender que esa responsabilidad extracontractual puede originar de una actitud delictual o de una actitud cuasi-delictual del individuo.

“Un medio importante para determinar la responsabilidad civil, es determinar si las obligaciones son de medios y de resultados, puesto que el incumplimiento, que es uno de los requisitos básicos para que la responsabilidad se produzca, dependerá de la clase de obligación.”<sup>88</sup>

“Por lo tanto, cuando una norma o un contrato (una responsabilidad contractual como se indico arriba), obliga a una persona a alguna cosa, sea de acción o una abstención, o sea a hacer o no hacer alguna cosa, ésta obligación es considerada de resultado.”<sup>89</sup>

Ahora bien, si una norma (extracontractual), solo obliga al deudor o a la persona a actuar con prudencia y diligencia, la obligación es considerada de medios.

En el caso de la obligación de medios, es más difícil probar la responsabilidad civil, dado que el incumplimiento no depende sólo de no haber logrado un resultado, por ejemplo,

---

<sup>88</sup> **Ibíd.** Pág. 102.

<sup>89</sup> **Ibíd.** Pág. 103.

sino que habría que demostrar que pudo ser posible haberlo logrado, si el obligado hubiese actuado correctamente.

Por último, se considera que es muy importante distinguir o determinar la diferencia de la responsabilidad civil con la responsabilidad penal, ya que la penal, tiene por finalidad designar a la persona que deberá responder por los daños o perjuicios causados frente a la sociedad en su totalidad, en virtud de un delito consumado, y no frente a un individuo en particular.

Al mismo tiempo, "todas las especies de responsabilidad jurídica deben distinguir de la responsabilidad moral, en la cual los responsables no responden de sus actos frente a un individuo o ante la sociedad, sino ante su propia conciencia o ante Dios. Para la responsabilidad penal los daños o perjuicios tienen un carácter social, puesto que son considerados como atentados contra el orden público lo suficientemente graves como para ser reprobados y ser penalizados. Las sanciones penales tienen una función esencialmente punitiva y represiva, y buscan además la prevención, ya sea a través de la intimidación y la disuasión, o a través de la rehabilitación del culpable, de su reeducación o de su reinserción social."<sup>90</sup>

La responsabilidad civil por su parte, intenta asegurar a las víctimas la reparación de los daños privados que le han sido causados, tratando de poner las cosas en el estado en que se encontraban antes del daño o al menos indemnizando ese daño, y buscando restablecer el equilibrio que ha desaparecido entre los miembros de la sociedad. Por tales

---

<sup>90</sup> **Ibíd.** Pág. 105.

motivos, la sanción de la responsabilidad civil es, en principio, indemnizatoria y no represiva.

Además, es en esta responsabilidad civil, de donde se desprende que la responsabilidad civil puede ser general, patronal, profesional, sobre uso, etc.

### **4.3. Objetivo de la responsabilidad civil**

El objeto primordial de la responsabilidad civil es procurar la reparación, que consiste en restablecer el equilibrio que existía entre el patrimonio del autor o del responsable del daño y el patrimonio de la víctima antes de sufrir el perjuicio, ya sea en el patrimonio o en la persona.

“La responsabilidad civil posee un aspecto preventivo, que lleva a los ciudadanos a actuar con prudencia para evitar comprometer su responsabilidad; y un aspecto punitivo, de que en su actuación pueda encontrarse responsable y condenarlo a una pena privada.”<sup>91</sup>

#### **4.3.1. La responsabilidad civil patronal**

Trayendo a estas líneas lo escrito por Manuel Osorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales sobre este tema, “vemos que concluyendo el siglo XVIII, surgen las teorías sobre una responsabilidad objetiva o bien por el hecho de las cosas, encontrando que una de las iniciales manifestaciones fue la denominada riesgo

---

<sup>91</sup> Osorio, Manuel. Ob. cit. Pág. 104.

profesional, teoría por la cual un accidente de trabajo que fuera acaecido sobre la persona del trabajador, claro está dentro del ejercicio de sus funciones como tal, con independencia de si el accidente se produjera por culpa o negligencia del patrono, quien sería obligado a resarcir a la víctima (o a quienes dependieran de él) del daño en su capacidad laboral.”<sup>92</sup>

De aquella manera, el empleador había creado, en su provecho, un riesgo y tenía que afrontar sus consecuencias, de las que solo podía eximirse demostrando que el accidente había sido intencionalmente producido por la víctima o debido a su falta grave. Aquí se encuentra un principio fundamental que en la actualidad rige al seguro de responsabilidad civil patronal, el cual condiciona la indemnización que pudiera otorgarse, a que el accidente de trabajo no sea causado intencionalmente por el tercero beneficiario.

En la responsabilidad civil patronal, las indemnizaciones que deba satisfacer el civilmente responsable de los daños corporales o materiales causados a los empleados del patrono (el asegurado), se consideran a aquellos como terceros.

Además, a efectos de esta garantía, no tendrá la consideración de terceros perjudicados el asegurado y las personas que, de acuerdo con las definiciones, gocen de su misma condición, salvo las personas que, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, estén relacionados laboralmente con dicho asegurado, las cuales gozarán de la condición de terceros perjudicados, en caso de siniestro que les afecte, pero el seguro, en ningún caso, cubrirá las indemnizaciones complementarias que, con carácter de sanción se impusieran

---

<sup>92</sup> *Ibíd.* Pág. 67.

al asegurado por incumplimiento de las normas legales o reglamentarias de prevención, seguridad e higiene en el trabajo.

De lo anterior, vale la pena aclarar que “el asegurador que deba pagar la indemnización a que se ha comprometido mediante el contrato de seguro de responsabilidad civil patronal, lo hará en base al aviso de siniestro que el patrono de oportunamente; en tal sentido, será el patrono el que determine quién será el beneficiario de la indemnización.”<sup>93</sup>

#### **4.4. La indemnización por perjuicios por parte del patrono**

La indemnización por perjuicios, es otra prestación que recién entro en vigor a través del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene reformas al Código de Trabajo en lo que se refiere a la higiene y seguridad en el trabajo.

Estas disposiciones obliga al empleador a resarcir los perjuicios como consecuencia de la irresponsabilidad por parte del empleador que descuida la prevención y no realiza las inversiones necesarias a fin de proporcionar mayor seguridad e higiene en los centros de trabajo, y el resultado de ese descuido deviene en perjuicios para el trabajador por los accidentes de trabajo así como las enfermedades profesionales y para el patrono la indemnización por perjuicios por el empleador.

La responsabilidad es del empleador y se establece desde el momento en que crea la fuente de trabajo por lo tanto debe informar a los trabajadores en el momento de su

---

<sup>93</sup> Pérez Rodríguez, Carlos Humberto. **Ob. Cit.** Pág. 68

contratación de las consecuencias y de los riesgos que esto conlleva en su contratación, específicamente los accidentes y enfermedades profesionales de trabajo que sufran los trabajadores como consecuencia del trabajo realizado sin haber tomado las medidas de protección para evitarlas. Como lo establece el Artículo 198 del Código de Trabajo, todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

El Artículo 197 bis. Adicionado por el Artículo 2 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala. Si en Juicio Ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones: El último párrafo del Artículo citado establece: "Si el trabajador hubiere fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal."

En cuanto a la responsabilidad del empleador, para fundamentar la indemnización por accidentes de trabajo, existen varias teorías, de las cuales citaré tres más adelante, relativo a la responsabilidad en materia de accidentes de trabajo.

En cuanto al Artículo 197 bis citado considero que es Inconstitucional porque contradice al Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; y la literal p) del mismo Artículo establece lo siguiente: "es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos



menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será del último salario recibido por el trabajador.”

Si la muerte ocurre por causas cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación el empleador deberá pagar la diferencia. Esto pone a los familiares del trabajador fallecido en desventaja por que tienen que luchar en contra del poderío económico del empleador, lo cual no debería ser así ya que estos derechos están establecidos en el Artículo ya citado de la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### **4.4.1. Teorías de resarcimiento**

##### **a) Teoría de la culpa**

Oscar Barahona Streber y J. Walter Dittel, explican ésta teoría, así: “En el campo del Derecho Clásico se sostiene que una persona es responsable de los perjuicios que se le causen a otra, solo cuando hay culpa de su parte. Esta es, en esencia, la llamada teoría de la Culpa, que recogen muchos Códigos civiles a disponer, palabras más o menos, que:



todo aquel que por dolo, falta, o negligencia o imprudencia, causa a otro un daño, está obligado a repararlo junto con los perjuicios.”<sup>94</sup>

Exponen los autores citados aplicándolo al Derecho del trabajo ésta teoría, sostienen: para que un patrono deba indemnizar a un trabajador por el accidente de trabajo sufrido por éste, es indispensable que el trabajador pruebe judicialmente que dicho riesgo ocurrió por culpa del referido patrono. En nuestro ordenamiento Jurídico lo establece el Artículo 1424 del Código Civil, establece lo siguiente: La culpa consiste en una acción u omisión perjudicial a otro, en que se incurre por ignorancia, impericia o negligencia, pero sin propósito de dañar.

Para Guillermo Cabanellas, explica de ésta manera: “Con relación a la responsabilidad en los accidentes del trabajo, se conoce con el nombre de teoría de la culpa, la doctrina que establece la responsabilidad patronal fundándose en disposiciones interpretadas sutilmente, de los códigos civiles.”<sup>95</sup> En efecto, con arreglo a la antigua posición civilista, el accidentado en el trabajo sólo disponía de la lenta y difícil vía del Derecho Civil, con la carga de la prueba a su costa y la necesidad de que en el accidente hubiera habido culpa del empresario.

#### b) Teoría del riesgo creado o de la imprevisión

Para los autores Oscar Barahona Streber Y J. Walter Dittel, en su obra citada explican

---

<sup>94</sup> Barahona Streber, Oscar. Dittel Walter. **Bases de la seguridad social.** Pág. 68.

<sup>95</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob.Cit.** Pág. 35.

ésta teoría así: “Que la persona (patrono) que crea un riesgo o una fuente de riesgos (industria o cualquier otra explotación) es responsable de sus consecuencias, por lo cual le corresponde pagar a las víctimas (trabajadores) la indemnización que proceda.”<sup>96</sup>

Siguen explicando los autores citados, que quien obtiene los beneficios o provechos de una explotación debe asumir la carga de la prueba. Así, quien crea un riesgo o una fuente de riesgos debe responder de sus consecuencias, a menos que demuestre judicialmente que el suceso productor del accidente se originó por fuerza mayor (o por caso fortuito), o por culpa de la persona muerta o lesionada, la Ley lo exime de responsabilidad o sea que el patrono quede exento de culpa:

En este caso el Artículo 197 bis del Código de Trabajo último párrafo establece que si el trabajador hubiere fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortual. En el Artículo ya citado hay una contradicción con el Artículo 85 del mismo cuerpo legal que establece en su último párrafo del literal a) que este cobro de la indemnización por muerte de un trabajador debe ser por la vía de los incidentes.

En efecto, “ésta teoría no abandonó por completo el concepto de culpa, sino que invirtió sus términos, o sea, que impuso al patrono la carga de la prueba para librarlo de responsabilidad pero al mismo tiempo le dejó una defensa de gran efectividad con el fin de que éste la hiciera valer junto con su poder económico, ante los tribunales: la de

---

<sup>96</sup> Barahona Streber, Oscar. Dittel Walter. Ob. Cit. Pág. 58.

demostrar que el hecho se debió a fuerza mayor o caso fortuito, o culpa del trabajador, en este caso si el patrono obtiene una sentencia favorable en juicio ordinario queda libre de culpa.”<sup>97</sup>

### c) Teoría del riesgo profesional

Los que sostienen ésta doctrina Manifiestan: “Que toda explotación o lugar de trabajo es en mayor o menor grado una fuente constante de riesgos para los trabajadores y, en consecuencia, la responsabilidad patronal no se deriva de la culpa que el empresario pueda tener en el acaecimiento de un accidente de trabajo, sino de la existencia misma de la empresa, es decir, de la realidad objetiva, por lo cual el respectivo patrono tiene la obligación de indemnizar a quienes le trabajan por los daños y perjuicios que ellos sufran con motivo y ocasión del cumplimiento del contrato o contratos correspondientes.

La responsabilidad de la empresa no sólo emana de que ésta es la creadora del riesgo, sino, también, de la circunstancia de ser el dueño de aquella quien se beneficia directamente con la actividad de sus trabajadores.”<sup>98</sup>

Por su parte, el español Alejandro Gallart Folch, sostiene lo siguiente: “Toda empresa productiva tiene unos riesgos, o posibilidades de daño, para la mano de obra empleada en la producción; el cubrir éstos riesgos es obligación del empresario o patrono, porque es él quien crea el riesgo al implantar y poner en marcha o continuar la empresa, y porque,

---

<sup>97</sup> **Ibíd.** Pág. 54.

<sup>98</sup> **Ibíd.** Pág. 56.



además, es responsable económico de la misma, en cuanto que no sólo tiene la dirección técnica, administrativa y financiera, sino que, además, es dueño de lo productivo.”<sup>99</sup>

En Guatemala para que al empleador se obligue a pagar la indemnización por perjuicios, es necesario que se le pruebe en Juicio Ordinario de trabajo cualquiera de las tres situaciones que describe el Código de Trabajo en su Artículo 197 “bis”, y son las siguientes:

a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo. Es importante detenernos en éste inciso para hacer un breve análisis, nótese que el mismo Manifiesta, para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo, al decir accidentes y riesgos de trabajo tiende a confundir puesto que el término “riesgos de trabajo.” está implícito. La enfermedad profesional y el accidente de trabajo pues éstos son los riesgos de trabajo, técnicamente debió decir: “para la prevención de riesgos de trabajo”

b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados.

Esta situación explica claramente que los accidentes de trabajo se deben a las condiciones de la empresa, esto quiere decir que el mismo patrono cumpla con mantener

---

<sup>99</sup> Gallart, Folch, Alejandro. **Convenciones de condiciones de trabajo**. Pág. 43.



en los centros de trabajo un ambiente agradable, limpio, y herramientas en buen estado, con el mínimo riesgo de sufrir accidentes.

c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas.

“Es importante que los trabajadores o los sindicatos siempre le den el aviso al empleador por escrito de la existencia de cualquier circunstancia por mínima que sea ésta de ocasionar un accidente de trabajo, es más pueden enviar una copia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al departamento de prevención de accidentes.”<sup>100</sup>

Con ello estarán resguardándose tanto el trabajador como su familia para el caso de la indemnización por perjuicios, y a la vez un medio de prueba que dejarían al empleador sin posibilidad de contradecir, pero no se hace por la poca conciencia social, y educación laboral en Materia de descrédito que tienen los empleadores en general.

Las teorías que continuación mencionaré fundamentan el derecho que tiene el trabajador a ser indemnizado por accidentes de trabajo y de mayor validez son: “A) la teoría de riesgo creado o de la imprevisión y B) la del riesgo profesional, porque las dos coinciden en que la carga de la prueba se le imponga al empleador.”<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> **Ibid.** Pág. 68.

<sup>101</sup> **Ibid.** Pág. 69.

Lamentablemente en el Código de Trabajo no recoge la esencia de las dos teorías mencionadas, porque es al trabajador quien tiene que aportar la prueba para demostrar la responsabilidad del empleador, con sutileza utiliza la teoría de la culpa, dejando la posibilidad de defensa de gran efectividad para que el empleador pruebe que el infortunio del trabajo se debió a error humano del trabajador, en vista de que quienes redactaron el Código de Trabajo favorecieron al empleador o patrono.

Las situaciones que le deben de probar en Juicio Ordinario de trabajo al empleador, se aleja del principio clasista propio del Derecho del trabajo, la doctrina moderna tiende a evitar que al trabajador se le imponga la carga de la prueba.

Considero que la teoría del riesgo profesional se hubiera adoptado en las situaciones que describe el Código, ya que con ello se estaría protegiendo al trabajador y a la familia de éste, como consecuencia de accidentes de trabajo, evitando la imposición de probar, en algunos casos puesto que existen malos trabajadores.

En las situaciones de riesgo que maneja el Código de Trabajo, Artículo 197 bis deja la posibilidad de defensa para el empleador, porque la “actitud negligente” si no se lo prueban, estaría en desamparo el trabajador y de su familia al no proceder la indemnización oportuna en caso de ocurrir un riesgo o accidente de trabajo.



## CAPÍTULO V

### 5. La seguridad industrial

“Cuando un trabajador sufre un accidente en su actividad laboral, la seguridad social habrá de hacerse cargo de determinadas prestaciones, pero no por ello dejará de existir una responsabilidad civil que pesará sobre el autor del hecho dañoso. En el hipotético caso en el que un empresario acude a visitar una fábrica para concretar una relación comercial, ese momento, caminando por las instalaciones de la empresa y acompañado de un empleado, se derrumba el techo y una viga les causa lesiones a ambos, en dicho caso, el empresario tiene derecho a ser indemnizado por el daño causado en concepto de responsabilidad civil, exactamente igual que el trabajador que le acompañaba.”<sup>102</sup>

Y es que cuando hay un accidente laboral imputable al empresario, el trabajador tiene derecho a cuatro cosas: sus prestaciones sociales, el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, la indemnización por el seguro de convenio y la indemnización que corresponda por la responsabilidad civil nacida del daño causado.

No obstante son numerosas las ocasiones en que el trabajador no reclama dicha responsabilidad civil, contentándose con las prestaciones sociales (prestaciones por incapacidad temporal o permanente), el seguro de convenio y en algunas ocasiones el recargo de prestaciones.

---

<sup>102</sup> Yzquierdo Tolsada, Mariano. **La seguridad en el trabajo**. Pág. 126.



Dicho esto, el primer problema que se encuentra el trabajador es el jurisdiccional, pues aunque debería estar bastante claro a estas alturas que el juez de instancia civil es el único competente para entender de la responsabilidad civil del empresario por los daños sufridos por el trabajador, la jurisdicción civil no parece precisamente proclive a dejar de conocer de cuantas demandas se le plantean por estos hechos.

Para Yzquierdo Tolsada, “la falta de unidad jurisdiccional viene impidiendo la formación de una doctrina consolidada en torno a un segundo y capital problema: saber si, cualquiera que sea el juez ante el que se deba dilucidar la responsabilidad civil del empresario, deberá tener en cuenta las cantidades ya percibidas en concepto de prestaciones sociales o si se trata de conceptos por completo independientes.”<sup>103</sup>

### **5.1. Generalidades de seguridad industrial**

La Seguridad Industrial anticipa, reconoce, evalúa y controla factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo en industrias. Es un conjunto de técnicas multidisciplinarias que se encarga de identificar el riesgo, determinar su significado, evaluar las medidas correctivas disponibles y la selección del control óptimo.

La seguridad industrial se enfoca principalmente en la protección ocular y en la protección de las extremidades, ya que 25% de los accidentes ocurren en las manos, y el 90% de los

---

<sup>103</sup> Yzquierdo Tolsada, Mariano. **Ob. Cit.** Pág. 128.

accidentes ocurren por no traer consigo los elementos de seguridad pertinentes para realizar la actividad asignada.

La seguridad industrial lleva ciertos procesos de seguridad con los cuales se pretende motivar al operador a valorar su vida, y protegerse a sí mismo, evitando accidentes relacionados principalmente a descuidos, o cuando el operador no está plenamente concentrado en su labor.

Éste es uno de los principales motivos, ya que el 94% de los accidentados mencionan que no se dieron cuenta del peligro de sufrir el accidente hasta que ya era demasiado tarde.

Es importante diferenciar la Seguridad Ocupacional de la Seguridad Industrial. Seguridad Industrial es un término que ha pasado un poco al desuso, pues se circunscribe exclusivamente a áreas industriales y no incluye oficinas, almacenes, centros de distribución, atención al cliente, y cualquier otra actividad no industrial que también puede tener procesos peligrosos o en donde también pueden ocurrir accidentes de trabajo.<sup>104</sup>

También es de capital importancia discernir entre “seguridad ocupacional e higiene o salud Ocupacional; ésta última anticipa, reconoce, evalúa y controla factores de riesgo que pueden ocasionar enfermedades ocupacionales, a diferencia de la seguridad ocupacional, que se enfoca en los accidentes de Trabajo.”<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> **Ibíd.** Pág. 130.

<sup>105</sup> **Ibíd.** Pág. 131.

## 5.2. La norma OSHAS 18001

La preocupación de las organizaciones por la implantación de sistemas para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo eficaces aumenta día a día.

Los diarios nacionales publican continuamente nuevos accidentes, de carácter grave o incluso mortales, que han tenido lugar en el trabajo. “A consecuencia de esto, las inspecciones por parte de la administración no parecen ser más numerosas o severas, y son muchas las empresas que padecen absentismo laboral o que se quejan del gran número de accidentes que tienen, sin poder evitar (aparentemente) que se produzcan.”<sup>106</sup>

Toda práctica laboral, comporta determinados riesgos, de mayor o menor nivel, y todas las partes implicadas tienen el deber de lograr que ésta se realice sin perjuicio de la seguridad y la salud del trabajador.

Es por esta razón que la preocupación en torno a la temática relacionada con la seguridad y la salud laboral afecta a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño y sector al que pertenezcan, hasta tal punto, que éstas, por fin se están decidiendo a tomar medidas importantes, tanto para fomentar la seguridad en sus estructuras organizativas e instalaciones, como para cumplir con las obligaciones legales aplicables en estas materias.

---

<sup>106</sup> **Ibíd.** Pág. 109.



Por tanto, en la actualidad, la prevención de riesgos laborales se ha convertido en un factor más a tener en cuenta en la gestión diaria de las empresas.

Según publicaciones mundiales de revistas especialistas en el tema se puede percibir que las empresas que han decidido implantar y posteriormente certificarse, bajo la especificación OHSAS 18001 con SGS ICS, son empresas de muy diversos sectores, que abarcan desde el sector de la construcción (con una elevada problemática y accidentabilidad en materia de prevención debido a la rotación frecuente del personal, la dificultad para encontrar personal suficientemente calificado en el mercado laboral, en poco tiempo, y a la confluencia de múltiples empresas en un mismo lugar de trabajo), a sectores, que con menos problemática en este sentido, pero que también muestran inquietud por la seguridad y salud de sus trabajadores, como la industria alimentaria, la industria farmacéutica, empresas de servicios, proveedores de la industria del automóvil, radio y televisión, etc...

Este progreso en su gestión interna, ha supuesto para estas empresas el desarrollo y la integración en su seno de una organización preventiva, dirigida a fomentar una actitud proactiva y responsable hacia la seguridad en todos los niveles, impulsar una amplia participación del personal en las tareas preventivas, así como una importante dedicación de tiempo y esfuerzo para mantener la organización viva y productiva en el análisis de los riesgos, la adopción de medidas preventivas y correctivas, la aportación de ideas para la mejora de la seguridad de sus instalaciones y la promoción de comportamientos seguros en todo el personal, todo ello dentro de un proceso de mejora continua.



El propósito de la presente tesis de licenciatura no es convencer al lector ni a los empleadores industriales de los beneficios que aporta la implantación de un sistema eficaz de gestión de la seguridad y salud laboral (de sobras conocen los empresarios los costes asociados al absentismo y a los accidentes laborales - con o sin baja- ), sino dar a conocer la especificación OHSAS 18001 como una opción, para que éstas puedan gestionar adecuadamente sus organizaciones, de una manera segura y eficiente, con el objeto de proteger a su personal de los riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales, libre por supuesto objeto de la presente investigación que es la de delimitar las responsabilidades de carácter civil que incurren los patronos al no aplicar en la industria normas como la anteriormente descrita.

### **5.2.1. Beneficios de la implantación y certificación bajo la especificación OHSAS 18001**

Entre las ventajas competitivas que implica una buena gestión de la prevención de los riesgos laborales, se pueden citar:

- Aporta una mejora continua en la gestión, mediante la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y organizativos, y la utilización de metodologías, herramientas y actividades de mejora.
- Refuerza la motivación de los trabajadores, a través de la creación de un lugar y un ambiente de trabajo más ordenados, más propicios y más seguros, y de su

implicación y participación en los temas relacionados con la prevención, mediante el fomento de la cultura preventiva.

- Proporciona herramientas para disminuir los incidentes y accidentes laborales, y como consecuencia de esto, reducir los gastos que estos ocasionan.
- Evita las sanciones o paralizaciones de la actividad, causadas por el incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales (muchas veces desconocida por los empresarios y en el caso de Guatemala casi inexistente).
- Permite obtener reducciones en las primas de algunos seguros relacionados, como por ejemplo, los seguros contra incendios.
- Proporciona una potenciación de la imagen de la empresa de cara a los clientes, la sociedad y la administración, demostrando el compromiso de la organización con la seguridad y salud de los trabajadores, en los casos en que la empresa opte por la certificación de su sistema.

Como reflexión final, recalcar que la especificación OHSAS 18001 por sí sola no es “la solución”, sino que constituye una herramienta, con la cuál las empresas, previo compromiso por parte de la Dirección y con el apoyo de sus equipos humanos, y la ayuda de los progresos científicos y medios tecnológicos disponibles en la actualidad, pueden conseguir gestionar eficientemente sus sistemas productivos y tratar de alcanzar el

objetivo perseguido y deseado por todas las partes implicadas en una empresa: cero accidentes.

### **5.3. Seguridad industrial en Guatemala**

La Seguridad Industrial en Guatemala, se ha ido desarrollando desde hace algunos años, pero ha sido en los últimos tiempos en donde ha alcanzado mayores niveles de desarrollo en cuanto a programas establecidos en la industria.

A nivel general, en nuestro medio no ha trascendido el desarrollo de programas que ayuden a controlar los riesgos de las actividades productivas en cualquier campo, como ha ocurrido en países del continente tales como Estados Unidos, México, y en el resto de Centro y Sudamérica, tal es el caso de Costa Rica, quienes en legislación y desarrollo de esta práctica nos llevan una gran diferencia.

En el desarrollo de este tema, ha surgido la polémica sobre las normas de calidad tan de moda en nuestros tiempos, ya que la imagen de una empresa certificada en normas ISO, es altamente apreciada, lo que provoca que muchas empresas en la industria de nuestro país estén buscando establecer los procedimientos necesarios para implementarlas.

Sobre la implementación de la calidad para programas de Seguridad industrial existe una gran polémica, debido a que la norma OSHAS 18001 o ISO 18000 que contienen directrices de la OIT, no han sido aprobadas para su aplicación y posterior certificación en cuanto a su gestión, unos no coinciden en cuanto a la imposición generalizada de una



especificación técnica sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional con carácter de reconocido prestigio internacional y por la posibilidad de certificación por tercera parte, que en el mercado para la gestión de otras normas de calidad quedó resuelto el conflicto al otorgar sellos que les garantiza la gestión.

Además de no estar de acuerdo en certificar y garantizar la seguridad y la salud de los empleados como si fuese la excelencia de un producto.

Otros argumentos que tienen los detractores de la aplicación de las normas OSHAS 18001, son la poca flexibilidad que ofrecen y la diferencia en la legislación de cada país lo que provoca limitantes según ellos hasta en tratados de libre comercio, por estas diferencias.

Por otro lado es obvio que la implantación generalizada de una norma de estas características facilita la prevención de riesgos laborales en las empresas que operan en distintos ámbitos geográficos del mundo entre distintas empresas implicadas entre sí en cuestiones de trabajo y la integración del sistema de prevención de riesgos laborales con los ya certificados o implantados de calidad ISO 9001 y medio ambiente ISO 14001.

Respecto a la integración, conviene recordar que con una sola norma de sistemas internos para la prevención y medio ambiente, se reducirían costos a las empresas.

Lógicamente, tanto quienes están a favor de la norma ISO 18000, como quienes están en contra coinciden que en primer lugar y en cualquier caso, es importante y necesario

cumplir la extensa legislación aplicable, aunque argumentan que en muchos casos, como sucede en la Unión Europea, la legislación de riesgos laborales supone de hecho la exigencia de implementar un sistema de gestión al respecto por lo que no consideran necesario implantar una norma y mucho menos certificarla.

Si se considerara el aplicar dichas normas se tendrían que considerar algunos puntos para hacer el esfuerzo en el avance de lo que es la seguridad y salud, algunas preguntas importantes podrían ser:

- ¿Posee la organización procedimientos, prácticas, métodos o políticas documentadas para cada área, actividad o sector (en las premisas)?
- ¿Se auditan las áreas y se evalúa el desempeño?

Como ayuda a éstas preguntas, y en el avance en materia de seguridad y salud, se debe considerar (Código de Trabajo; 2005):

1. La participación del liderato de la organización
2. Identificación y definición de expectativas
3. Identificación de objetivos y tomar acción
4. Comunicación



5. Participación

6. Definición de responsabilidades

7. Desempeño

8. Efectividad de Prácticas y Métodos

9. Investigación y análisis (acción correctiva)

10. Capacitación y formación

**5.3.1. Planificación contemplando seguridad y salud.**

Estos puntos anteriores conducen a, bajo esquemas nacionales asistiendo en la implantación y avance de sistemas para reducir riesgos mediante seguridad y salud, considerar como mínimo:

- La participación por parte de los diversos niveles de infraestructura en la organización.
- Análisis de áreas, actividades y procesos

- Análisis de historial de accidentes y situaciones
- Control para prevención de errores
- Respuesta ante emergencias
- Capacitación y formación

Desarrollando un esquema de calificación en que tan efectiva es su organización en cada uno de estos aspectos, cada empresa puede conocer la situación en la que se catalogue y lanzarse a la búsqueda de la mejora en la seguridad y salud.

Además, se conocen algunos factores y causas que bajo análisis como el anterior han surgido como factores y causas de riesgo en las distintas organizaciones, estos son los siguientes (Gestión de Prevención de Riesgos):

1. El 33% premisa y equipo
2. El 22% falta de reconocimiento del riesgo
3. El 17% desacuerdos en prácticas de seguridad
4. El 9% cultura empresarial

5. El 7% por razón de preferencia, personal

6. El 12% otros variados

Estos datos contribuyen a establecer en parte la situación en la que se encuentra cada empresa, pero se ha tenido la creencia que el punto cinco que se refiere a personal, es la causa de la mayor cantidad de accidentes ocupacionales, pero se deja a un lado el factor de capacitación sobre los riesgos y las medidas para evitarlos que se le deben dar a ese personal para que dicho factor se reduzca, ya que muchas veces es por desconocimiento de las reglas o normas de la empresa por parte de su personal es que suceden este tipo de actos inseguros.

Un ejemplo típico es el de un pasamano para bajar escaleras, está presente por razón de seguridad, la persona puede elegir o no asegurarse al pasamano para transitar por la escalera, el acto de no asegurar con apoyo de la mano la subida o bajada, de acuerdo a las circunstancias; puede propiciar un acto de violación a las normas de seguridad.

Estas circunstancias (o en algunos casos sin excepción) los define la empresa y lo integra dentro de su cultura de empresa, mediante la capacitación sobre las normas que cada quién debe seguir dentro de sus instalaciones.

Actualmente, en Guatemala, el tema sobre seguridad industrial y salud ocupacional ha ido creciendo, incrementando la demanda en programas de capacitación y asesorías para



establecerlos dentro de las empresas. El INTECAP, cuya principal actividad radica en la capacitación, es uno de los entes que ha dado el apoyo en cuanto a capacitaciones y asistencias técnicas sobre este tema.

En los últimos tres años se ha observado el incremento en la demanda de dicho apoyo en todas las áreas pero en la de seguridad industrial ha tenido un crecimiento importante; lo que implica el aumento de interés por trabajar un tema que no ha sido muy desarrollado en nuestro país.

En cuanto al aspecto legal, el Código de Trabajo, exige aspectos mínimos a cubrir como parte del programa de seguridad industrial, para ello ha elaborado folletos informativos sobre la estructura básica que debe existir para implementar un programa y los aspectos que éste debe de llenar.

El IGSS, es otra entidad que se ha enfocado a exigir a las empresas requisitos mínimos sobre el asunto y se ha enfocado más a capacitaciones que no siempre tratan sobre la seguridad industrial sino más a política salarial.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con un departamento que se encarga de estos asuntos, incluso cuenta con personal para orientar y proporcionar información, pero aún dista de la estructura que se requiere para desarrollar la seguridad industrial como en otros países.

#### **5.4. Beneficio de la implementación de normas de seguridad industrial en Guatemala**

En cuanto a los beneficios de la implementación de normas de seguridad industrial identificadas con anterioridad (OHSAS 18001), se resume en la creación o modificación legal, que abogue por cambios para incrementar las multas a empresas que no contemplen estos proyectos de seguridad industrial , además aún no ha sido aprobado alguna iniciativa de ley por el Congreso de la República de Guatemala, por lo que habrá que esperar los cambios que la industria fomente por la presión de la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio, un tema que ha puesto de manifiesto la falta de programas en el proceso productivo y cuya existencia es importante casi obligatoria para competir con otros en el TLC, además de la polémica que hay por certificar o no la implementación de programas de seguridad industrial, podría pensarse que su aplicación se torna compleja, pero la realidad es distinta; ya que independientemente de la certificación o no de dicho proceso mediante la norma OHSAS 18001, su aplicabilidad es importante ya que contribuye a la reducción de costos ocultos que provocan los accidentes e incidentes dentro de un proceso productivo, los cuales no son considerados o muchas veces si los consideran pero no les dan la importancia en relación a la pérdida de la productividad a consecuencia de dichos acontecimientos.

Es de importancia recalcar, más allá del procedimiento relativo a las responsabilidades civiles, delimitadas a daños y perjuicios para los patronos, objeto el cual giro la presente investigación, es de especificar la importancia de la implementación ya sea de contratos



de seguro, previo análisis del riesgo por la empresa aseguradora, para beneficiar al trabajador y al patrono en caso de un imprevisto laboral.

Y por último dos puntos antes de finalizar la presente investigación, pero no menos importante, la primera la implementación de normas de seguridad industrial como la OHSAS 18001 que se explicó con anterioridad, donde de igual manera patronos y trabajadores son beneficiados, por una parte la modernización de la empresa y por la otra la seguridad del trabajador de desenvolverse en un ambiente sano, higiénico y seguro. Y la segunda de la creación de una Ley donde obligue a empresas que tengan alto riesgo de accidentes industriales a la implementación de normas básicas de seguridad e higiene industrial basadas en la certificación OHSAS 18001 o de óptima forma la implementación de la anteriormente descrita.



## CONCLUSIONES

1. Se demostró la vinculante relación del derecho civil y el derecho laboral, no sólo en las relaciones laborales, sino también en delimitar las responsabilidades del patrono que incurre en concepto de daños y perjuicios.
2. En el ámbito laboral guatemalteco, son pocas las empresas que implementan normas de seguridad industrial para beneficio de los trabajadores, ya que no hay una obligación mediática para que estas normas sean aplicadas a empresas que tengan riesgo de accidentes de seguridad industrial.
3. La aplicación de normas de seguridad industrial, como la norma OHSAS 18001 en la industria guatemalteca, requiere gastos altos para el patrono, de tal forma es muy difícil para la pequeña y mediana empresa certificarse con la norma antes mencionada.
4. Los patronos en grandes proporciones desconocen de las responsabilidades delimitadas en daños y perjuicios, al momento que se ocasionen accidentes de trabajo producto de la falta de aplicación de normas de seguridad industrial.



5. Los trabajadores en ocasiones desconocen los riesgos a los que incurren al laborar en industrias que carecen de normas de seguridad industrial y de igual manera desconocen los derechos que poseen al exigir un resarcimiento cuando se ocasione un accidente laboral.



## RECOMENDACIONES

1. Es de importancia la creación de programas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que se informe a los trabajadores de sus derechos y obligaciones concernientes en la aplicación de normas de seguridad industrial en el ámbito laboral en Guatemala.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe implementar programas de información y capacitación para los patronos, para que éstos apliquen normas de seguridad industrial en sus empresas y con esto evitar accidentes de trabajo.
3. Resulta fundamental que el gobierno de la República de Guatemala por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social promueva la aplicación de las normas de seguridad industrial OHSAS 18001 en el ámbito laboral, en virtud que éstas brindan seguridad en el entorno laboral a los trabajadores, dándoles a ellos tranquilidad y confianza al realizar sus labores y los protege de riesgos innecesarios.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe crear un ente profesional que se encargue de visitar y supervisar a las empresas donde pueda existir el riesgo de accidentes industriales y que la anteriormente mencionada realice dictámenes vinculantes para que se apliquen normas de seguridad industrial OHSAS 18001.



5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe suscitar la implementación contractual del seguro por accidente de trabajo, con el cual se beneficiará al patrono respecto a sus responsabilidades civiles, sí en su caso las hubiere, y al trabajador respecto de laborar de una forma segura y sin riesgo alguno.



## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR ELIZARDI, Mario. **Técnicas de estudio e investigación**. Guatemala: Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo, Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial Universitaria. 1992.
- AGUIRRE, Estuardo. **Seguridad en el Trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1968. Pág. 325.
- BOVINO, Alberto M. **Problemas del derecho procesal contemporáneo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. del puerto, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, España: Ed. Heliasta, S. R, L, 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial Universitaria. Guatemala, (s.e.), 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial Universitaria. Guatemala, (s.e.) 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo**. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos De Guatemala, Guatemala, (s.e.) 1998.
- CHOW, Napoleón. **Técnicas de investigación social**. Costa Rica: Ed. Universitaria Centroamericana, 1976.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, 2da. Ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, María. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1968.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. T. 1, Buenos Aires, Argentina: Ed De Palma, 1955.

LACABANA, Miguel Angel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. II Edis, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

Organización Mundial De La Salud, **Terminología OMS**. Costa Rica: Ed. Universitaria Centroamericana, 1976.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, España: Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.

RAMAZZINI, Bernardo. **De Morbis Artificium Diatriba**. 2da. Ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1987.

SIEGEL, Marc. **Seguridad Laboral**. Valencia. España: Ed. Heliasta, S. R, L, 1981.

#### **Legislación:**

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

**Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 183,169 y 180.**

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 y sus reformas.

**Ley del Organismo Judicial**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 2-89, 1989.