

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LA  
CREACIÓN, ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE PERITOS JUDICIALES  
EN INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES**

**MYNOR GIOVANNI GONZALEZ**

**GUATEMALA, MAYO DE 2013**

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LA  
CREACIÓN, ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE PERITOS JUDICIALES  
EN INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MYNOR GIOVANNI GONZALEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo 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 III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos  
VOCAL V: Br. Rocael López González  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
Vocal: Lic. José Luis De León Melgar  
Secretario: Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Gustavo Adolfo Mendizábal Mazariegos  
Vocal: Licda. María Soledad Morales Chew  
Secretario: Lic. Erick Gustavo Santiago De León

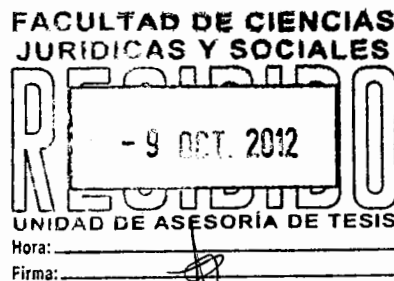
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



*Licda. Josefina Caján Reyes*  
*Abogada y Notaria*  
*11 calle 4-52 zona 1, Edificio Asturias, oficina número 4*  
*Ciudad de Guatemala*  
*Teléfonos: 5312-2223*

Ciudad de Guatemala, 5 de octubre de 2012

Doctor  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento del nombramiento de fecha diecinueve de septiembre de dos mil doce, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a **ASESORAR** el trabajo de tesis del bachiller **MYNOR GIOVANNI GONZALEZ**, intitulado: **“LA NECESIDAD DE REGULAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LA CREACIÓN, ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE PERITOS JUDICIALES EN INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES”**.

1. Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente: a) que el trabajo de tesis que procedí a asesorar se encuentra elaborado conforme a la perspectiva doctrinaria adecuada y moderna de los textos legales relacionados con la disciplina laboral; b) que el trabajo referido se encuentra contenido en cuatro capítulos, comprendiendo en los mismos aspectos importantes del tema, de tal forma que el contenido científico y técnico de la tesis, demuestra que efectivamente en Guatemala, existen situaciones que no escapan al Derecho de Trabajo, como lo son los accidentes de trabajo que sufre el trabajador con ocasión del desempeño del mismo, aunque el Código de Trabajo lo regula aún constituye una problemática que necesita atenderse, máxime cuando no existe un perito judicial especializado en accidentes laborales. Consecuentemente deben crearse figuras que tiendan a proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores, con el fin de evitar que al acaecimiento de un accidente laboral, no cuenten con la correspondiente asistencia técnica que lo esclarezca.

2. Que realicé las recomendaciones del caso, así como las correcciones atinentes y necesarias, mismas que fueron observadas y cumplidas fehacientemente por el sustentante del presente trabajo.

En mi opinión, la tesis, efectivamente cumple con los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y para el efecto hago constar que: a) efectivamente en la presente tesis se llenan los requisitos solicitados en cuanto a contenido científico y



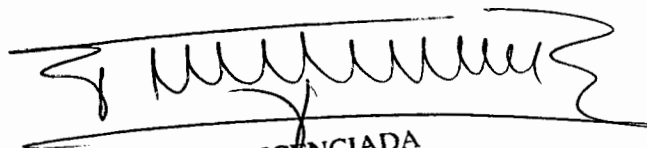
técnico descrito en el numeral 1) del presente dictamen, mismo con el cual el sustentante contribuye enormemente a la concientización de la necesidad de regular en el Código de Trabajo, la creación, actuación y responsabilidad de peritos judiciales especializados en investigaciones de accidentes laborales; b) en cuanto a la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación se observó la aplicación científica del método jurídico, por medio del cual se analizó la legislación existente, y el método inductivo, que le permitió al investigador analizar las propiedades particulares y obtener el conocimiento total del tema; c) en lo concerniente a las técnicas de investigación documental, como segunda fuente de obtención de información el autor utilizó documentos nacionales y extranjeros adecuados y modernos, además se auxilió de la ficha bibliográfica para establecer la fuente bibliográfica proveniente de libros, enciclopedias, folletos, periódicos y otros; d) para el efecto, la redacción utilizada reúne correctamente las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector; e) el sustentante brinda un importante aporte jurídico, así como un enfoque doctrinario y legal, al recomendar que los jueces del Organismo Judicial se obligan a auxiliarse de peritos judiciales especializados en accidentes laborales para evitar cometer injusticias dentro de un proceso laboral, porque actualmente se utilizan peritos con conocimientos generales que pueden provocar que estos dicten dictámenes que no se ajustan a la realidad de las causas de un accidente.

De lo expuesto deriva que es invaluable la contribución científica que el sustentante realiza en la tesis de mérito; f) las conclusiones y recomendaciones son atinentes, oportunas, claras, sencillas y concretas referentes al tema investigado, con el fin de que sus propuestas sean tomadas en cuenta; y g) por último, la bibliografía utilizada es reciente, moderna, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en el contenido.

En definitiva, al haberse cumplido con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público referidos, resulta pertinente aprobar el trabajo de investigación objeto de asesoría, por lo que para el efecto procedo a emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,

*Licda. Josefina Cojón Reyes*  
*Abogada y Notaria*  
*Colegiada No. 8636*



LICENCIADA  
Josefina Cojón Reyes  
ABOGADA Y NOTARIA



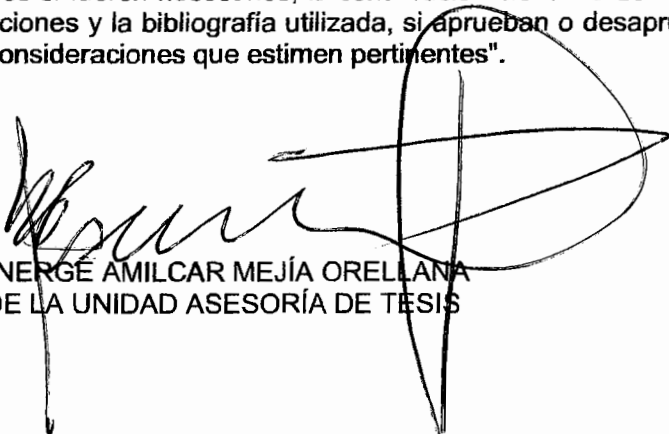
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 10 de octubre de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante MYNOR GIOVANNI GONZALEZ, intitulado: "LA NECESIDAD DE REGULAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LA CREACIÓN, ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE PERITOS JUDICIALES EN INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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 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 estimen pertinentes".



DR. BONERGÉ AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iy.





**LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ**

*Abogado y Notario*

*Teléfono: 53 12 22 23*

Guatemala, 30 de octubre de 2012

Doctor  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De manera atenta me dirijo a usted para comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis del Bachiller **MYNOR GIOVANNI GONZALEZ**, que me fuera asignado según providencia de fecha diez de octubre de dos mil doce, intitulado: **“LA NECESIDAD DE REGULAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LA CREACIÓN, ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE PERITOS JUDICIALES EN INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES”**, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el normativo de esta facultad, para el efecto procedo a emitir el **DICTAMEN** siguiente:

I) El tema investigado por el ponente, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, pues determina que efectivamente en el país, no existen peritos judiciales especializados en accidentes laborales, lo cual ocasiona perjuicios a los litigantes dentro de un proceso laboral, donde el conflicto planteado tenga por objeto determinar la culpabilidad de las partes involucradas e inclusive la probabilidad de la existencia de un caso fortuito, es decir donde las causas no sean imputables a uno de los litigantes y por el contrario el juez tenga que declarar sin lugar la indemnización reclamada. Como contribución científica, el sustentante recomienda que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social efectúe una fiscalización recurrente en los centros laborales para determinar el cumplimiento de las normas de seguridad que permitan al trabajador laborar en un ambiente libre de accidentes laborales, y así los patronos no omitan dotar el equipo adecuado a los trabajadores.

II) La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología moderna concerniente al método jurídico, que se utilizó para realizar un análisis que evidencia que muchos patronos omiten garantizar a sus trabajadores las condiciones adecuadas al tipo de trabajo realizado y en otros los trabajadores obvian acatar las normas de seguridad debidas, ambas situaciones corresponden únicamente determinarlas a los peritos judiciales especializados en accidentes laborales al momento de emitir sus dictámenes. En lo concerniente a las técnicas de investigación documental, como fuente secundaria,

~~~~~*11 calle 4-52 zona 1, Edificio Asturias, Oficina número 4, Ciudad de Guatemala*~~~~~



el sustentante aplicó correctamente libros, folletos y revistas de autores nacionales y extranjeros, asimismo hizo uso de la ficha bibliográfica, con el fin de recopilar bibliografía proveniente de libros, enciclopedias, diccionarios, tesis y artículos periodístico, acordes al tema investigado.

III) De tal manera que la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a tecnicismo, claridad y precisión; el sustentante brinda un valioso aporte jurídico enfocándolo desde el punto de vista doctrinario y legal, determinando que el Congreso de la República de Guatemala debe regular la figura del perito judicial en accidentes laborales dentro del Código de Trabajo.

IV) En consecuencia, los jueces emitan sus resoluciones judiciales al amparo de un dictamen avalado por un experto en la materia correspondiente.

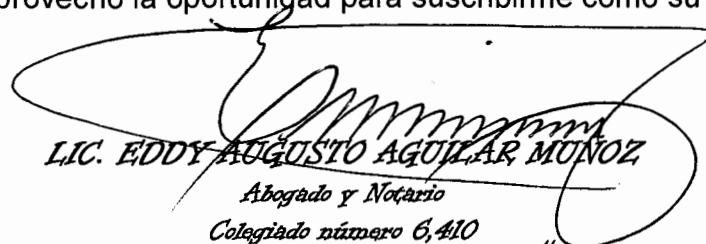
V) En mi opinión, las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla, mismas que son congruentes con el tema investigado, haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.

VI) La bibliografía empleada por el sustentante, fue adecuada, puntual y moderna y acorde al tema objeto de investigación.

VII) En tal sentido, el contenido de trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación esta apegada a las pretensiones del postulante, cumpliendo en definitiva con los requisitos de forma y fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público.

VIII) Por último, derivado de lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE** a la investigación realizada por el Bachiller **MYNOR GIOVANNI GONZALEZ**, en virtud de haber cumplido fehacientemente con el requerimiento científico y técnico, aplicación de la metodología y técnicas de investigación, redacción, pertinencia de su contribución científica, puntualización exacta de las conclusiones y recomendaciones arribadas, además de la utilización de la bibliografía atinente al tema investigado.

Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al recomendarme tan honroso trabajo de revisor, aprovecho la oportunidad para suscribirme como su atento servidor.

  
**LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ**  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado número 6,410*  
*Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz*  
ABOGADO Y NOTARIO





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de marzo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MYNOR GIOVANNI GONZALEZ, titulado LA NECESIDAD DE REGULAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, LA CREACIÓN, ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE PERITOS JUDICIALES EN INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyf.'.



Lic. Avidán Ortiz Orrellana  
DECANO

A handwritten signature in black ink, corresponding to the name 'Lic. Avidán Ortiz Orrellana'.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario'.



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente de sabiduría inagotable para la humanidad, en manos de quien puse la consecución de esta importante meta; gracias por su misericordia y amor, a ti sea la victoria.
- A MI MADRE:** Delfina González, por haberme formado con su ejemplo de lucha y humildad, este acto es un homenaje a sus bendiciones y a su memoria; que Dios la tenga en su presencia.
- A MIS HERMANOS:** Especialmente a Pablo, con afecto; a Félix (Leonel), por su confianza y apoyo incondicional, que Dios te tenga en su presencia.
- ESPECIALMENTE:** A la clase trabajadora de Guatemala.
- A MIS COMPAÑEROS (AS),  
Y AMIGOS (AS):** Por los gratos momentos; especialmente a Mercedes Juárez y Emilio Murillo.
- A MIS PADRINOS:** Por el acompañamiento y apoyo incondicional.
- AL PERSONAL DEL  
CONSEJO NACIONAL  
DE ADOPCIONES:** En especial a la Unidad de Niños.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad y privilegio de haber sido un estudiante sancarlista.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme brindado los conocimientos adquiridos durante mis años de estudio y ser parte principal de mi formación profesional.



## ÍNDICE

**Pág.**

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

### CAPÍTULO I

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1. El derecho del trabajo.....     | 1  |
| 1.1. Definición.....               | 1  |
| 1.2. Antecedentes.....             | 3  |
| 1.3. Fuentes.....                  | 8  |
| 1.4. Características.....          | 9  |
| 1.5. Contenido.....                | 12 |
| 1.6. Principios fundamentales..... | 15 |

### CAPÍTULO II

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Los accidentes de trabajo en la doctrina y como se regulan en la legislación | 37 |
| 2.1. Definición.....                                                            | 39 |
| 2.2. Antecedentes.....                                                          | 46 |
| 2.3. Causas de los accidentes.....                                              | 48 |
| 2.4. Características.....                                                       | 49 |
| 2.5. Clasificación de los accidentes de trabajo.....                            | 50 |
| 2.6. Asesoría técnica en materia de seguridad e higiene en el trabajo.....      | 52 |
| 2.7. Legislación guatemalteca.....                                              | 53 |
| 2.7.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....                  | 55 |
| 2.7.2. Código de Trabajo.....                                                   | 57 |
| 2.7.3. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....         | 59 |

### CAPÍTULO III

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 3. El perito judicial en investigaciones de accidentes laborales..... | 63 |
| 3.1 Aspectos generales.....                                           | 68 |



|                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2. El perito judicial.....                                                                                                          | 70 |
| 3.3. Los procesos laborales y la peritación.....                                                                                      | 75 |
| 3.4. La función del juez y del perito.....                                                                                            | 77 |
| 3.5. La importancia de la prueba que se genera de la intervención del perito judicial en investigaciones de accidentes laborales..... | 79 |

#### **CAPÍTULO IV**

|                                                                                                                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4. La necesidad e importancia de regular en la legislación guatemalteca la creación, actuación y responsabilidad de los peritos judiciales en investigaciones de accidentados laborales.....                                               | 81  |
| 4.1. Situación actual.....                                                                                                                                                                                                                 | 86  |
| 4.2. Propuestas.....                                                                                                                                                                                                                       | 87  |
| 4.3. Reforma por adición de la figura del perito judicial especializado en accidentes laborales dentro del Código de Trabajo.....                                                                                                          | 89  |
| 4.4. Proyecto de la reforma por adición de la actuación y responsabilidad de los peritos judiciales en investigaciones de accidentes laborales en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala..... | 90  |
| CONCLUSIONES.....                                                                                                                                                                                                                          | 97  |
| RECOMENDACIONES.....                                                                                                                                                                                                                       | 99  |
| BIBLIOGRAFÍA.....                                                                                                                                                                                                                          | 101 |



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda la problemática que existe en torno a la figura del perito judicial especializado en investigaciones de accidentes laborales, ya que hasta el momento el juez para dictar sus sentencias se auxilia de dictámenes rendidos por peritos que tienen conocimientos generales sobre determinada materia, no así especializados en accidentes laborales, transgrediéndose de esta forma derechos al emitir sentencias basadas en informes que no son objetivos, pues un accidente laboral se caracteriza por derivar en causas fortuitas o en otra causa imputable a cualquiera de las partes. Hasta la fecha, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no realiza frecuentemente, las inspecciones del caso para determinar las condiciones de seguridad e higiene en un centro de trabajo; además, no todos los trabajadores cuentan con cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y ante el acaecimiento de un accidente, el patrono debe cubrirles su salario, hasta cierto límite, perjudicándoles económicamente, si la incapacidad es indefinida. Cualquiera de las partes, puede entablar una demanda para discernir las causas del acaecimiento de un accidente laboral, el problema radica que en el país, no existen dichas especializaciones y tampoco el Código de Trabajo, regula a este tipo de peritajes.

El objetivo de la tesis, es proponer la adición de un artículo, que cree la figura del perito judicial especializado en accidentes laborales en el Código de Trabajo, para evitar que los trabajadores tengan perjuicios económicos, cuando sufren un accidente laboral, al no contar el juez, con pruebas idóneas apegadas a la realidad, para dictar sus resoluciones judiciales.



La investigación ameritó formular la siguiente hipótesis: Será que al adicionar al Código de Trabajo la figura del perito judicial en investigaciones de accidentes laborales, evitaría que los jueces del ramo laboral dicten sus sentencias con medios de prueba que omiten determinadas situaciones e incidencias exactas, sobre el acaecimiento de un accidente laboral, en perjuicio económico del trabajador.

Este trabajo contiene cuatro capítulos. En el primero, se desarrolla el tema del derecho de trabajo; el segundo, precisa lo relativo los accidentes de trabajo; en el tercero, se precisa la figura del perito judicial en investigaciones de accidentes laborales; y, por último, en el cuarto, se aborda la necesidad e importancia de regular en la legislación guatemalteca la creación, actuación y responsabilidad de los peritos judiciales en investigación de accidentes laborales.

Las teorías que fundamentan la investigación, se encuentran contenidas en el derecho del trabajo, así lo expresan los tratadistas citados. Se usaron dos métodos para el desarrollo de la tesis, siendo el jurídico, el que permitió analizar la legislación existente; y el inductivo, con el cual se analizaron las propiedades particulares, para obtener el conocimiento total del tema. Se utilizaron las técnicas de investigación documental y la observación, que permitieron efectuar una investigación profunda.

Por último, se enfatiza, que es necesaria la regulación de la figura del perito judicial especializado en accidentes laborales, para evitar las omisiones y errores cometidos a la fecha.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho del trabajo

Es una rama del derecho, que surgió con la evolución misma del hombre, regulando como tal, las relaciones entre patronos y trabajadores, así como las diversas instituciones concernientes al derecho individual y colectivo del trabajo. El derecho de trabajo, ha recibido diversas denominaciones, dentro de otras las siguientes: Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho del Trabajo y Derecho Laboral.

#### 1.1. Definición

Desde el punto de vista sociológico, la jurista Gil Pérez, afirma que, el trabajo es: “Es el medio por el cual el hombre satisface sus necesidades, sea mediante el desarrollo de alguna actividad física o mental, entendido como tal el proceso entre el hombre y la naturaleza, mediante el cual éstos, usando los instrumentos adecuados, y creados por ellos, modifican los objetos de la naturaleza para satisfacer sus necesidades, condición primaria y fundamental de la existencia humana que tiene una doble función, social e histórico”.<sup>1</sup> De acuerdo a esta definición, por medio del trabajo, el hombre satisface sus necesidades, es decir que es a través del desarrollo de una actividad física o mental se encamina a modificar los objetos de la naturaleza.

---

<sup>1</sup> Gil Pérez, Rosario. **Introducción a la sociología**. Pág. 3.





El jurista Trueba Urbina, define al derecho de trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>2</sup> Este autor determina que, el derecho de trabajo, es un conjunto de principios, normas e instituciones, que tienen como finalidad proteger, dignificar y reivindicar a aquellas personas que hacen de su esfuerzo material o intelectual, su modo de vida, con el objeto histórico de socializar la vida humana.

El tratadista Hernia Márquez, define al derecho de trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.<sup>3</sup> El autor relacionado, establece que, el derecho de trabajo se distingue, por ser un conjunto de normas jurídicas, que regula las relaciones de trabajo, así como las diversas instituciones complementarias de los elementos que participan en dichas relaciones.

El laboralista Mario De la Cueva, señala que, el derecho de trabajo es: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>4</sup> En esta definición, se concluye que el derecho de trabajo como tal, persigue la justicia social traducida, en el correcto equilibrio entre las relaciones de trabajo y el capital.

---

<sup>2</sup> Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 156.

<sup>3</sup> Márquez, Hernia. **Derecho del trabajo**. Pág. 14.

<sup>4</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 12.



El jurista López Chen, define al derecho de trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que rigen las relaciones de trabajo, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo a la vista la protección de la actividad humana dependiente y remunerada”.<sup>5</sup> En esta definición, el autor aporta elementos, como son, los principios y doctrinas, que sirven de base, para regir las relaciones de trabajo, antes, durante y después de la formación del vínculo laboral, protegiendo en todo momento la actividad humana dependiente y remunerada.

En resumen, el derecho del trabajo, tiene como objeto, regular las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores, buscando un justo equilibrio, así como proporcionar los principios y doctrinas del caso y desarrollar las instituciones que forman parte de dichas relaciones.

## **1.2. Antecedentes**

El trabajo, constituye un esfuerzo humano, tanto físico, como mental; ha existido, desde los inicios de la humanidad, toda vez que el hombre desde sus albores propició el esfuerzo por el trabajo, para conseguir sus alimentos, se dedicó a la caza y a la pesca, con el fin de sobrevivir y satisfacer sus necesidades básicas, las de su familia y de su entorno, pero es hasta en esta etapa, en que se reconoce el trabajo como un esfuerzo humano, que debiera ser remunerado, donde el mismo adquiere la categoría de trabajo. En sus inicios, se consideró de forma natural y por el mismo, no existía el

---

<sup>5</sup> **ibid.** Pág. 4.



Estado, tampoco patronos, ni dueños de los medios de producción, cada cual lo realizaba para su propio provecho y beneficio.

El comercio y el mercantilismo, se desarrolló y perfeccionó, lo que a la postre, se conoció como el trueque, que no era otra cosa que el intercambio de productos en los mercados, especialmente en los puertos y en las zonas fronterizas; se comercializaban, a través de este método, gran variedad de mercancías, lo que obligaba a que se generaran o produjeran en mayores cantidades, ello por la demanda de las mismas.

Al aparecer, el dinero como medio, para adquirir los productos o mercancías y servicios, así como el poder, que tenían unas personas respecto a otras por la misma acumulación del dinero, se da el surgimiento de lo que se conoce, como patronos y trabajadores, es decir, por ser los primeros, los propietarios de los medios de producción, refiriéndose en este caso a los patronos, frente a los que no lo eran y que necesariamente tenían que realizar el trabajo, fuese este de cualquier índole, en este caso se encuentran los trabajadores.

El primero, aportaba el dinero, el intelecto, la influencia, y los segundos aportaban su fuerza de trabajo física y mental. Esta actividad, se realizaba a través del intercambio de dinero por trabajo, es decir a cambio de la realización de un trabajo, de tal forma



que el trabajador o quien ejercía este trabajo, recibía una remuneración.

El laboralista Fernández Molina, afirma que: “En el caso de Guatemala, durante la época colonial, prevaleció el sistema gremial. A partir de este momento se habla de maestros, como Quirio Cataño. A la fecha, existen resabios de este sistema, en la figura de los maestros de obra. Así, como los colegios profesionales actuales, tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales; es marcado el mutualismo, así como el dominio del monopolio de la actividad a profesión.

La acometida impetuosa, contra el sistema gremial en el continente, se empezó a sentir, en los años previos al estallido de la Revolución Francesa, Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios.

Por ello, promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios. Sin embargo, poca atención, se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución.

Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes, fue precisamente, la de eliminar totalmente, cualquier limitación a la libertad, los gremios quedaron totalmente abolidos.



Luego de ello, se formuló en la Ley Chapeliere (1791). A partir de ese momento, se proclamó la libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico”.<sup>6</sup>

Por otra parte, como consecuencia de la Revolución Industrial, a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores, estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores, estaban explotados, no sólo laboral sino también económicamente y padeciendo enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición, a los costos sociales del capitalismo extremo, debido a la filosofía del Laissez-Faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el incremento de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos por los propietarios del capital, como sucedía con el trabajo infantil.

En esta época, los trabajadores empezaron a asociarse en agrupaciones, que posteriormente llamaron sindicatos y cooperativas, que les permitió participar en distintas actividades sociopolíticas y protegerse de la explotación, con mejores medios económicos y políticos. Las leyes, que regulan actualmente el trabajo muestran el éxito y la fuerza que tuvo la que en su momento se denominó la moderna organización de los trabajadores. Por otra parte, es importante reconocer, que la economía industrial de antaño, es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

---

<sup>6</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 36.



Un hecho importante, que es necesario recordar, es que el derecho al trabajo, surgió como una necesidad, para resolver el llamado problema social, ocasionado por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, surgiendo el proletariado, que no es más que la masa de personas, que contratan sus servicios a favor de una persona, que posee los medios de producción y el capital para ponerlos a funcionar.

Actualmente, el derecho de trabajo, es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas, que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio puede encontrarse, en la industria y la maquinación en Inglaterra y en otros países europeos. Es oportuno, recordar la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo, vino a beneficiar a todo el mundo; la guerra de los campesinos, fue un levantamiento popular en contra de la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas, estaban enfocadas en mejoras económicas, programas políticos que derivaron en una constitución más democrática.

Los antecedentes del derecho del trabajo, también se encuentran en la revolución obrera en Francia en 1848, la cual originó, la promulgación de diversas leyes protectoras del trabajo, consignándose entre otros principios, la reducción de la jornada de trabajo, los derechos de reunión y coalición. En Latinoamérica, el



antecedente principal, lo constituye la Constitución Mexicana de 1917, ya que es la primera que, incluye disposiciones laborales que desembocan en los primeros códigos laborales de América, dando nacimiento, a lo que hoy se conoce como derecho de trabajo.

Por último, es oportuno recordar que, el derecho del trabajo, tuvo su origen en las leyes de carácter civil, pero no por eso puede restárseles la autonomía, que hoy en día tiene.

### **1.3. Fuentes**

Son los orígenes, de donde nacen las normas que, constituyen la razón de ser. En forma general, las fuentes del derecho son las siguientes:

a) Fuentes reales o materiales: Son elementos de hecho, que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales).

b) Fuentes formales: Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica.

c) Fuentes históricas: Estas se refieren, a los documentos, inscripciones, papiros, y libros, etcétera, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales



informan sobre el origen de las leyes.

En cuanto a las fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco, se encuentran las siguientes:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o Regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Es oportuno mencionar, que muchos tratadistas afirman, que el vértice de la pirámide de las normas laborales debe ser ocupado, por la norma más favorable al trabajador, independientemente, de la normal jerarquía normativa.

#### **1.4. Características**

El tratadista Santos Azuela determina que: "El trabajo se integra por las siguientes





características:

- a) El derecho de trabajo, surge debido al avance de las relaciones, que se establecieron entre patrono y trabajador; de igual forma y como una natural consecuencia de las citadas relaciones, surgen los conflictos de trabajo, que también se daban, entre patrono y trabajador, es por ello que el derecho de trabajo emerge como un conjunto de normas, principios, doctrinas y leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
  
- b) Que el trabajo, puede ser considerado, tanto físico como mental, así también, desde el punto de vista individual o del colectivo. Dentro de su contenido, se encuentra, la forma de hacer ejecutar las resoluciones y sentencias en materia de trabajo, tanto en lo individual como en lo colectivo.
  
- c) El derecho de trabajo, es un derecho autónomo y para determinar la autonomía, se debe partir de la premisa que el derecho existe primeramente, como una unidad teológica que tiene como objeto, principal satisfacer las necesidades de una organización estatal y regular las relaciones de la vida humana, con el fin de lograr la convivencia social, de esa cuenta, el derecho de trabajo, surge de la necesidad de normar las relaciones existentes, entre patronos y trabajadores, pues no existía una rama del derecho que se encargara de su estudio, hasta adquirir



independencia de otras ramas del derecho y se convierte en una disciplina distinta de las demás; al separarse de otras ramas del derecho, el derecho de trabajo, crea un conjunto de instituciones y principios propios, métodos de interpretación, tiene sus propias normas sustantivas y adjetivas que lo regulan”.<sup>7</sup>

- d) “El trabajo, tiene por objetivo crear satisfactores para atender necesidades, es por ello que el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y generar los recursos necesarios para su subsistencia.
- e) El derecho de trabajo, se encuentra comprendido por normas de tipo sustantivo y adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar, la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes, en un plano de igualdad ante la ley.
- f) El trabajo, es objeto de protección jurídica, otorgada de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador.
- g) Es dinámico, porque el derecho de trabajo, se desarrolla de manera constante, es por ello que surge la necesidad de regular las relaciones laborales existentes y por establecer”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Santos Azuela, Héctor, **Derecho del trabajo**. Pág. 110.

<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 111.

h) Es imperativo, ya que como norma de derecho público no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares, pues sus normas, resultan de inexcusable cumplimiento”.<sup>9</sup>

### 1.5. Contenido

El derecho de trabajo, comprende al derecho individual, derecho colectivo y derecho administrativo del trabajo, así como la previsión social.

En lo concerniente al derecho individual de trabajo, el interés de los sujetos, es particular, mientras que, en el derecho colectivo, el interés de los sujetos es colectivo, siendo la diferencia entre ambos, el interés en juego.

El derecho individual de trabajo, se divide en derecho material o sustantivo, que comprende los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral; y derecho procesal del trabajo, el cual surge, para resolver cualquier controversia ocurrida como consecuencia de la aplicación del derecho material o sustantivo.

El derecho colectivo de trabajo, se divide en, derecho colectivo de trabajo material y derecho colectivo de trabajo procesal. El primero, comprende todas las instituciones en materia sustantiva, mientras que el segundo, se refiere a las normas procesales en materia colectiva del trabajo.

---

<sup>9</sup> *Ibid.* Pág. 112.



En el derecho administrativo de trabajo, intervienen dos sujetos, administrador y Administrado, este se divide, en derecho administrativo material y derecho administrativo procesal. El primero, se refiere a las normas sustantivas, en materia administrativa, mientras que la segunda, se refiere a todas aquellas normas cuyo objetivo constituye resolver los conflictos en materia de faltas administrativas, así como los recursos aplicables al caso.

La previsión social, estudia a los sujetos que, participan en la obligación de la prestación, frente a beneficiarios o un tercero como beneficiario.

Sin embargo, previsión social, no es sinónimo a seguridad social, ya que esta última, se encuentra regulada en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y se encuentra a cargo, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quien atiende la prestación de servicios médico hospitalarios conducentes a conservar, o restablecer la salud de los trabajadores afiliados y beneficiarios, desde el momento del diagnóstico de la enfermedad, hasta su total restablecimiento.

Por ello, es innegable e incuestionable la importante función social, que ejerce el régimen de seguridad social para preservar o mantener los niveles de salud de la población con el propósito de resguardar la salud y la seguridad de las personas.

Esta institución, se refiere al conjunto de normas y de principios orientadores y de medios, instrumentos y mecanismos tendientes, a implementar la cobertura eficaz de



las contingencias sociales que puedan afectar, al ser humano o a su núcleo familiar en sus necesidades materiales vitales y en su dignidad intrínseca e inherente a ellas.

El objeto de la seguridad social, es la protección del hombre, en determinadas situaciones, mediatas o inmediatas con carácter social.

La previsión social, se fundamenta en el Artículo 102 literal "r" de la Constitución Política de la República de Guatemala, y corresponde a todas aquellas políticas económicas, que adopta el Estado, para protección de los trabajadores, es decir lo relativo a capacitación laboral, recreación, vivienda, gastos médicos, medicinas, también cubre las prestaciones como invalidez, jubilación y sobrevivencia, todo en beneficio de los trabajadores.

La política de capacitación laboral, se encuentra a cargo del Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP); la recreación la presta, el Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA); y, la cobertura de invalidez, vejez y sobrevivencia, es cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

La previsión social, también se divide en, material y procesal, la primera se regula de los Artículos 197 al 205 del Código de Trabajo, y la segunda, de los Artículos 321 al 366 y 414 y, de los Artículos 425 al 428 de la misma normativa.



## 1.6. Principios fundamentales

Previo, a entrar a conocer, los principios fundamentales del derecho de trabajo, es oportuno definir el término principios.

El jurista Plá Rodríguez, define a los principios como: "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. Cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros, que sean más útiles para el intérprete".<sup>10</sup>

La definición proporcionada, se traduce en que los principios, constituyen las líneas directrices, que inspiran las soluciones que sirven para promover el derecho, su interpretación y resolución de casos, efectivamente cumplen, una misión de inspiración de la norma, en otros términos informan al derecho laboral.

En cuanto, a la clasificación de principios, varios tratadistas, coinciden en determinar que, existe una diferenciación entre principios fundamentales, principios sustantivos y principios adjetivos.

---

<sup>10</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 13.



Dentro de las funciones, que cumplen los principios en la normativa laboral, determina el jurista De Castro, que entre ellos, se encuentran los siguientes:

- a) Informadora, porque inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa, porque actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley; son los llamados medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora, porque opera como criterio orientador del juez o del intérprete”.<sup>11</sup>

De acuerdo, a este autor, las funciones que cumplen los principios laborales, son la función informadora y normativa, es decir, que la primera es la que inspira al legislador y la segunda, aquella que sirve para integrar las normas laborales, así como la función orientadora del juzgador o intérprete.

En cuanto, a los principios contenidos en los considerandos cuarto, quinto y sexto del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se pueden mencionar, los siguientes:

---

<sup>11</sup> De Castro, Federico. **Derecho civil de España**. Pág. 473.



a) Principio de tutelaridad

Surgió como una respuesta a las protestas, por los excesos y abusos cometidos por los patronos, en contra de los trabajadores. Se apoya en distintas técnicas, que tienen como objeto equilibrar las diferencias preexistentes entre el trabajador y el patrono, procurando que quienes se desempeñan bajo la dependencia económica, técnica y jurídica de otra persona, no sean víctimas de abusos, que afecten sus derechos y ofendan su dignidad, dada la diferente situación de poder de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos.

Este principio, reconoce que, en la relación de trabajo, persiste cierta desigualdad económica entre el patrono y el trabajado, por lo que pretende compensar, esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente, tutelándolo en distintos momentos, en virtud que la desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

El derecho de trabajo, además de ser protector, también es tutelar de los trabajadores, pues a las partes, no las pone en una posición de igualdad, si no por el contrario, le otorga cierta tutela al trabajador, tomando en cuenta la desigualdad económica existente entre ellos, razón por la que la legislación guatemalteca trata de compensar dicha desigualdad.



Es oportuno mencionar, que el Código de Trabajo contiene varias disposiciones legales, que le otorgan cierta tutela al trabajador, dentro de las cuales se encuentra ,el Artículo 30 que regula lo siguiente: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no los exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por otros medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

El principio relacionado, se encuentra inmerso, dentro de este artículo, porque establece que todos los derechos y obligaciones de los trabajadores, se encuentran normados en el contrato de trabajo, imputándole al patrono, la inexistencia del contrato escrito, pues si no lo suscribió oportunamente, con el trabajador se presume, que éste lo hizo a propósito, por tal razón las afirmaciones efectuadas, por el trabajador se tienen por ciertas, no obstante, el contrato de trabajo también puede ser verbal, susceptible de comprobarse por los medios probatorios generales.

En consecuencia, es obligación del patrono extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado, por el trabajador y útil para éste, en el pronunciamiento de la sentencia correspondiente, radicando en ello, la tutela del derecho del trabajo hacia el trabajador.



El Artículo 78 del Código de Trabajo, como principio tutelar de los trabajadores, regula que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

La tutelaridad contenida en el artículo citado, estriba en el hecho que, el empleador puede únicamente dar por finalizada, la relación de trabajo con el trabajador, una vez se lo notifique por escrito, y exista causa justa para ello, pero si no prueba la justa causa del despido, el patrono debe pagar, a título de daños una indemnización para compensar el tiempo durante el cual permanezca cesante.

El Artículo 332 inciso “e” del Código de Trabajo, último párrafo, contiene el principio tutelar al estipular lo siguiente: “Enumeración de los medios de prueba... Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en casos de despido, pero si ofrecieren



prueba deben observarla”. La tutela deriva, en el hecho que indudablemente al ser despedido el trabajador, corresponde al patrono probar la causa del despido.

El principio tutelar, según la doctrina se encuentra inmerso dentro del principio protector porque: “Se refiere al criterio fundamental, que orienta al 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. La protección jurídica preferente, se comprende mejor en las siguientes reglas o criterios en la aplicación del derecho de trabajo:

- Regla de la norma más favorable

Cuando una norma, regula la misma materia que pueda aplicarse a un caso determinado, debe aplicarse aquella norma, que sea más favorable al trabajador. Esto quiere decir, que no importa, si la norma está contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, en un Pacto o Convenio Colectivo, etcétera. En todo caso, debe aplicarse la norma que favorezca, al trabajador, independientemente de la jerarquía normativa.

- Regla de la condición más beneficiosa o favorable

Establece esta regla que, al crearse una nueva norma jurídica, que garantiza algún



derecho del trabajador, esta no es aplicable, para aquellos trabajadores cuyo derecho es superior al que contiene esa nueva norma jurídica, es decir respeta los derechos adquiridos, cuando estos son superiores. En otros términos, una norma jurídica no es aplicable, para disminuir las condiciones más favorables, en que pudiera hallarse un trabajador.

- Regla del indubio pro operario

Es el criterio, que debe utilizar el juez o quien deba interpretar la norma jurídica, para elegir entre varios significados posibles de la misma, aquel que sea más favorable al trabajador. Esta regla, se encuentra contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 último párrafo que regula: "...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

b) Principio de minimum de garantías sociales, protectoras e irrenunciables

Este principio, se implementa, con el objeto de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a ellos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa, que el trabajador se puede ver



presionado por el patrono o por la necesidad para recibir menos de lo que por ley le corresponde recibir, por tal motivo el legislador, dejo plasmado este principio.

De acuerdo a ello, la garantía mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador, a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo o por medio de la normativa internacional en materia de Derechos Humanos, pero en ningún momento el trabajador puede gozar menos derechos que los contenidos en estas normas.

Por otra parte, al indicar que constituye un mínimo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono.

Cuando precisa, que son irrenunciables únicamente para el trabajador, en relación con el patrono, se refiere a que, por el principio de imperatividad del derecho de trabajo, es de cumplimiento forzoso, el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, como lo regula el Artículo 12 del Código de Trabajo al estipular lo siguiente: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes...".



De igual manera, tampoco se puede renunciar, por lo estipulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...”.

En ambas norma, se regula que, cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social, aunque lo regule un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho.

Se puntualiza, que tanto el Código de Trabajo como la Constitución Política de la República de Guatemala, tutelan que los derechos mínimos sean irrenunciables para el trabajador, por lo tanto si constara en una normativa, que son renunciables, ésta disposición es nula de pleno derecho, sin embargo, tales derechos sí pueden ser superados dentro de los reglamentos internos de trabajo o en los pactos colectivos de trabajo, inclusive dentro de los propios contratos de trabajo.

El principio de irrenunciabilidad, conlleva la imposibilidad legal, que un trabajador se prive o renuncie a una o más ventajas o derechos concedidos por el derecho laboral.



Este principio persigue, se cumpla con las garantías mínimas sociales y laborales que protejan al trabajador. Por eso, la ley determina que, estas garantías son irrenunciables.

La irrenunciabilidad, también se traduce en 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 irrenunciables, no puede producirse la renuncia de los beneficios que concede la ley al trabajador; primero, porque las normas pertenecen al orden público, en determinado caso, el trabajo humano debe ser debidamente protegido y remunerado; evitar que, la codicia explote a la necesidad; en segundo lugar, porque 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, por lo tanto, la renuncia de sus derechos equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

#### c) Principio necesario e imperativo

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal c), determina que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede 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 libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.

Este principio, tiene íntima relación, con los principios tutelar o protectorio, de irrenunciabilidad y con la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que es de orden público, el fundamento de esta afirmación, se encuentra en los Artículos 14 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución de la Política de la República de Guatemala.

El derecho de trabajo, es necesario e imperativo, porque tiene aplicación forzosa, en virtud que, debe actuar bajo la normativa laboral en cuanto a las prestaciones se refiere, misma que se encuentra contenida en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, por tal razón, no existe una autonomía de voluntad plena de las partes, como si sucede en los contratos que no son de materia laboral.

El laboralista De la Cueva, precisa que: “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente,





toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo, por lo que la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida digno. Así, se inició la transformación del derecho de trabajo o *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho de trabajo como *jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos".<sup>12</sup>

Las normas laborales son imperativas, con el objeto de compensar la desigualdad económica y los abusos cometidos por los patronos en el pasado, siendo uno de los fines del Estado, garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores, y eso únicamente se logra por medio del obligatorio cumplimiento de las normas.

---

<sup>12</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 468.



#### d) Principio de realismo y objetividad

Esta rama del derecho, es realista, porque estudia a las personas en la 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, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que por motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Es sabido que, el derecho de trabajo, trata de tomar en cuenta la situación real y objetiva de los sujetos que conforman la relación de trabajo.

Como realismo, se entiende a la adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial. El derecho de trabajo, es objetivo, porque su tendencia, es la de resolver los diversos problemas, que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.

El tratadista Plá Rodríguez, afirma que: "Para pretender la protección del derecho del trabajo, no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera. Además, 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 pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor".<sup>13</sup>

Este tratadista precisa que, cuando un trabajador, desea hacer valer una pretensión laboral, no basta con la existencia de un contrato de trabajo, primero debe comprobarse el hecho de, haberse prestado los servicios, es decir que debe prevalecer la realidad de las situaciones, independientemente de los acuerdos arribados por las partes, es decir que, debe predominar la realidad de las cosas.

Constitucionalmente, el principio de objetividad y realismo se fundamenta, en el Artículo 103 de la Constitución de la Política de la República de Guatemala, al considerar que todas las leyes que, regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. La falta de cumplimiento, de una de las partes, sea trabajador o patrono, faculta a los individuos como miembros de la sociedad, a solicitar al órgano competente la satisfacción de los derechos garantizados por las normas jurídicas, por el incumplimiento del sujeto pasivo titular de la obligación y solucionar el conflicto jurídico emergente.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, estipula lo siguiente: "Para que el contrato

---

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 315.



individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente...”. Esto significa que, un contrato de trabajo, se perfecciona cuando se inicia la relación laboral, es decir la prestación de los servicios o la ejecución de la obra, en las condiciones pactadas y reguladas en el Código de Trabajo.

e) Principio que el derecho de trabajo constituye una rama del derecho público

El derecho de trabajo, se sitúa dentro del derecho público, aunque algunos tratadistas opinan, que debe encuadrarse dentro del derecho social. Sin embargo, público o social, el Estado, debe tener intervención directa, en cuanto a la tutela y garantía laboral, para proporcionar una armonía social sobre la base del interés general de los ciudadanos. Este principio se fundamenta, en el considerando cuarto, literal “e” del Código de Trabajo.

Es preciso recordar que, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula lo siguiente: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas **ipso jure** las leyes y las



disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

De acuerdo, a la norma citada, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce los derechos y garantías, que son inherentes a la persona humana, de tal manera que prevalece el interés social sobre el particular, se reconoce el derecho de los trabajadores, como un interés social, por tal razón, determina que cualquier normativa que contravenga los derechos que garantiza la Constitución, son nulas de pleno derecho.

f) Principio hondamente democrático

Este principio, persigue obtener, la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen, la mayoría de la población, realizando así, una mayor armonía social, que favorece los intereses justos de los patronos, por esa razón, se afirma que el derecho de trabajo, es el antecedente necesario, para que impere una efectiva libertad de contratación.

El fundamento de este principio, se encuentra contenido en el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal “f”, no obstante, para algunos tratadistas, no es un principio, si no una característica ideológica, independientemente de eso, este principio



establece que: "El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".

Este principio sin duda, busca un equilibrio justo, entre patrono y trabajador, sencillamente, porque el derecho de trabajo persigue, la dignificación del trabajador, pero a la vez busca favorecer el interés patronal y así ambos trabajen bajo una armonía social.

Es sencillo y poco formalista

El derecho laboral, se enfoca a la mayor población, es decir aquellas personas, que no tienen oportunidad de acceder a la educación, por esa razón este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación.

Este principio, se materializa con mayor relevancia, en el Derecho Procesal del Trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de ese grupo poblacional.

El laboralista López Larrave, precisa que, la normativa laboral debe ser cada vez más flexible y resolver rápidamente las controversias surgidas con motivo de su aplicación, pretendiendo una justicia pronta, por esta razón el legislador consideró, necesario plasmar en el quinto considerando del Código de Trabajo el principio de sencillez y poco formalismo, al regular: "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 estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".<sup>14</sup>

El objetivo de este considerando, constituye, investir al Código de Trabajo, de determinada sencillez y poco formalismo, ya que la normativa adjetiva, fue redactada para que el trabajador la interprete fácilmente, además el juicio ordinario, se simplifica para darle la celeridad del caso, por otra parte, para que su solicitud sea admitida no se le requiere todas las formalidades de un escrito interpuesto en otra materia.

En cuanto a la sencillez, el laboralista López Larrave, determina que: "El proceso laboral tiene formas, para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son

---

<sup>14</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 31.

mínimas, son lo 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. Por el contrario, sus normas instrumentales, son simples, expeditas y sencillas, teniendo como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características, propias que le dan autonomía".<sup>15</sup>

En otras palabras, la sencillez en el juicio laboral, no violenta la garantía de la defensa en juicio, es decir, se lleva a cabo en una forma sencilla, de esta cuenta las normas que lo rigen son simples.

#### Principio conciliatorio

Su fundamento, se encuentra en el considerando sexto del Código de Trabajo que estipula: "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".

Es conciliatorio, porque debe haber un acuerdo de intereses entre patronos y trabajadores o grupos colectivos de trabajadores, como establece el Código de Trabajo.

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 32.





Es esencial, para llegar a un entendimiento entre las partes que tienen una relación directa y así, lograr destacar las coincidencias y posibles soluciones de los desacuerdos entre los miembros de la relación. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

El interés de los trabajadores, en armonía con la conveniencia social, es fundamental, siendo esta la razón del principio conciliatorio, el cual se encuentra contenido en el Artículo 17 del Código de Trabajo; de la misma forma, el Artículo 274 de la misma normativa legal, determina que, una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, cuando no sea competencia de los tribunales de trabajo y previsión social.

Este principio, se fundamenta en el Artículo 340, segundo párrafo del Código de Trabajo que regula: “Contestada la demanda y la reconvencción si 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...”.

La conciliación, es la parte medular del derecho de trabajo, no pretende darle mayor



importancia a las diferencias entre los grupos que conforman la relación, sino más bien pretende destacar las coincidencias, entre los miembros de la relación de trabajo. Un ejemplo de la aplicación, del principio conciliatorio son las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, en la vía directa o con amigables componedores y la fase de conciliación, en los juicios ordinarios de trabajo.





## CAPÍTULO II

### **2. Los accidentes de trabajo en la doctrina y como se regulan en la legislación**

Los accidentes de trabajo no son nuevos, siempre han existido, por esa razón, se le ha dado especial atención por parte de muchos tratadistas, quienes han efectuado un estudio sobre el tema, siendo las principales víctimas los trabajadores quienes sufren en el peor de los casos la muerte, y con suerte, sólo lesiones que ameritan su internamiento hospitalario y por ende, la suspensión de sus labores, obviándose determinar el origen del acaecimiento del siniestro.

Muchos accidentes en el trabajo, pueden deberse a infinidad de causas o circunstancias, dentro de otras, la falta de previsión patronal, falta de equipo técnico, ausencia de capacitación al trabajador, equipo técnico obsoleto, ausencia o inobservancia de previsión del trabajador, descuido, negligencia, inutilización del equipo adecuado por parte de los trabajadores, no obstante estar dotado del mismo, etcétera.

Independientemente, de las causas que coadyuvan a la ocurrencia de un accidente de trabajo, debe ser objeto de investigación por un experto en la materia, contratado por el patrono, el trabajador, el Ministerio de Trabajo, la Seguridad Social o una entidad

aseguradora.

Los accidentes de trabajo, pueden ocurrir en cualquier ámbito laboral, dentro de ellos la construcción, los establecimientos fabriles y comerciales, en fin, no existe ámbito que no se encuentre en riesgo de la comisión de un accidente, estos pueden darse a consecuencia de casos fortuitos o casos de fuerza mayor.

Un leve descuido, puede ocasionar cualquier tipo de accidente en perjuicio del propio trabajador, provocando la pérdida de un miembro o un órgano del cuerpo humano o hasta la vida misma; en otros casos, no afectar a un sólo trabajador, sino a todos los trabajadores como sucede con los incendios habidos en los establecimientos laborales.

Es un tema que merece atención, ya que ocasiona graves perjuicios económicos al patrono, máxime, cuando no cuenta con un sistema de aseguramiento o no cuenta con la correspondiente cobertura del seguro social del país.

Por último, la seguridad en el trabajo, es una figura inmersa en la legislación guatemalteca esencialmente en el Código de Trabajo, así como en las normativas que rigen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de otras.



## 2.1. Definición

El tratadista Chávez Castillo, define a los accidentes de trabajo como: “Suceso fortuito del que resulta un daño. Es toda lesión orgánica, perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como el que se produzca al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa”.<sup>16</sup>

De acuerdo a la definición citada, el accidente de trabajo, es aquel que se caracteriza por el resultado, consistente en un daño. Por lo regular, es una lesión corporal mediata o inmediata y puede ocasionar la muerte del sujeto que sufre el accidente, independientemente del momento y lugar del suceso.

El autor citado opina que, también es accidente de trabajo, todo aquel siniestro ocurrido al trasladarse el empleado del domicilio al lugar de trabajo o viceversa, pero este último caso varía de una legislación a otra, porque no todas las legislaciones lo incluyen como parte de un accidente laboral; algunas determinan como tal, el siniestro ocurrido dentro de las instalaciones o centro de trabajo, sólo si, el trabajo obligadamente se desempeña dentro de un establecimiento comercial o fabril, pero si el trabajo se desarrolla fuera del local o empresa, como sucede con la mensajería, los vendedores, cobradores, en este caso, si se toma o se considera accidente de trabajo, de lo contrario no.

---

<sup>16</sup> Chávez Castillo, Raúl. **Diccionarios derecho laboral**. Pág. 3.

El jurista Cabanellas, define al accidente de trabajo, de la siguiente forma “El suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o con ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o pasajeras”.<sup>17</sup>

En otras palabras, el accidente de trabajo, es un acontecimiento no deseado, que da por resultado alguna pérdida de un miembro u órgano o causa lesiones a las personas; ocasiona daño al equipo de trabajo, los materiales y/o el ambiente.

Una definición que merece traer a colación, es la siguiente: “Accidente de trabajo, es una la lesión corporal, que un operario sufre por causa de un trabajo realizado por cuenta ajena. Desde el punto de vista de la seguridad industrial, se habla más que todo de accidente o de incidente de trabajo, considerando este último, como todo suceso anormal, no deseado ni querido que se produce de forma brusca e imprevista y que interrumpe la normal continuidad del trabajo. En una actividad cualquiera, se puede tener distintos incidentes, pero cuando estos desembocan en accidentes potencialmente lesivos para el operario, entonces, se considera como accidente de trabajo. Un accidente con potencialidad lesiva, que no llega a producir un daño se denomina accidente blanco”.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 15

<sup>18</sup> **Accidentes de Trabajo**. <http://www.proyectosfindecarrera.com/accidente-trabajo.htm>. (Guatemala, 26 de julio de 2012).

De acuerdo a la definición relacionada, el accidente de trabajo en toda su dimensión desemboca en una lesión corporal, que sufre el empleado u operario de un negocio perteneciente a otra persona.

La seguridad industrial, determina que todo accidente de trabajo es fortuito u ocasional, donde el trabajador no espera el acaecimiento del mismo, y se consideran como tal, por las lesiones que ocasiona en el trabajador que ameritan atención médica, así como suspensión de sus labores.

El doctor Vargas Alvarado, determina que el accidente laboral, como también se le conoce a los accidentes de trabajo, son aquellos donde: “El hecho súbito e imprevisto, sobrevenido con ocasión del trabajo, el cual ocasiona en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o transitorias. De acuerdo a ello, los elementos implicados en la noción de riesgo de trabajo son los siguientes:

- a) El vínculo jurídico de dependencia, y que el trabajo se preste por cuenta ajena.
- b) El nexo etiológico entre el hecho y el trabajo.
- c) La producción de daño corporal, incapacidad o muerte del trabajador.

En atención a los elementos mencionados, en los accidentes de trabajo, el perito médico legal, debe establecer lo siguiente:





a) Daño corporal: Toda alteración en la continuidad, situación, relaciones, formas, estructuras o funciones de los órganos.

b) Relación con el trabajo: Es un hecho repentino, instantáneo e imprevisible, que puede provocar daño corporal, con ocasión o por consecuencia de las labores, que desempeña el trabajador de forma subordinada y remunerada.

c) Consecuencia del daño: Incapacidad temporal o transitoria, permanente o la muerte.

d) Evaluación de incapacidades: Deben tenerse en cuenta la profesión habitual del trabajador, condiciones personales, grado de aptitud o especialización laboral, edad, y sexo. Se han propuesto tablas que contienen los valores de indemnización correspondientes a la disminución o pérdida anatómica o funcional de diferentes segmentos corporales”<sup>19</sup>.

De acuerdo a lo referido, el accidente laboral se caracteriza por ser súbito e imprevisto, el cual deja serias secuelas en el trabajador, las cuales se detallan en el dictamen

---

<sup>19</sup> Vargas Alvarado, E. **Medicinal legal**. Pág. 2.



médico rendido oportunamente, siendo vital para demandar el resarcimiento del daño corporal.

La ingeniera Rúa Álvarez, en cuanto a los accidentes laborales, determina lo siguiente: "Dentro de este tipo de querellas, son muy frecuentes las relativas a seguridad y salud de los trabajadores, cuando hay un accidente laboral. Anteriormente, ante un accidente se reclamaba por el concepto de daño, actualmente, al entender los acusadores (especialmente los fiscales) que en el daño ha consolidado el riesgo, se reclama doblemente el delito por ambos conceptos.

Aunque la exigencia de responsabilidad penal, en esta materia, en opinión de más de un ilustre jurista, no es más que la percha de la que se cuelga la responsabilidad civil, no es menos cierto que, en determinados ámbitos de la sociedad, no se entiende bien que los principios de confianza y de la división del trabajo, ni siquiera el de la auto puesta en peligro del trabajador debería ser un eximente. Como las funciones profesionales no están bien delimitadas y para definir las responsabilidades es necesario delimitar las funciones, también se cae en cierta inseguridad jurídica en este aspecto.

La figura del coordinador de seguridad y salud, integrada en la dirección de la obra, según la vigente legislación, debería regularse mejor para una más correcta

interpretación de quienes juzgan, lo cual clarificaría más, la responsabilidad de todos los que conforman la dirección de la obra, la del coordinador de seguridad y salud, de los jefes de obra, de los vigilantes de seguridad y salud de las empresas constructoras y de los promotores. Por ello, es necesario que se plasmen, unos tipos penales más precisos en lo que atañe a los delitos de riesgo para la protección de la seguridad de las personas y del medio natural y cultural en aras de una mayor seguridad jurídica y de mayor eficacia de la justicia, lo cual no es incompatible con el compromiso de la ingeniería con la seguridad y el desarrollo sostenible”.<sup>20</sup>

De acuerdo a lo referido, los accidentes laborales, son motivo de querellas penales, donde se hace valer la responsabilidad penal patronal, sin embargo, primero, debe determinarse las causas que ocasionaron el accidente, donde interviene la ingeniería quien establece la causa de los daños sufridos por el trabajador, independientemente que no todas las legislaciones penales, contienen tipos penales específicos para garantizar la seguridad de las personas.

El tratadista Arévalo, define a los accidentes de trabajo de la siguiente forma: “Es toda lesión funcional y corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior que causan la muerte, pérdida o reducción permanente o temporaria de la capacidad de trabajo”.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Rúa Álvarez, Edelmira. **Accidentes laborales**. Pág. 23.

<sup>21</sup> Arévalo, Francisco. **Accidentes de trabajo**. <http://www.emagister.com/curso-prevencion-riesgos-laborales-factores-riesgo/accidentes-trabajo-accidentes-laborales-factores-riesgo>. (29 de julio de 2012).



Esta definición, atiende más, al resultado del accidente laboral, en cuanto establece que es una lesión funcional y corporal, que provoca la muerte u ocasiona la incapacidad en el trabajo. Es oportuno mencionar, que no todo accidente laboral conlleva una lesión o una incapacidad del trabajador, ya que puede darse el accidente en un centro laboral, sin necesidad del acaecimiento de una lesión corporal del empleado o a terceras personas, en el mejor de los casos, sino únicamente desencadenar en un daño, a los instrumentos de trabajo y a las instalaciones del establecimiento, sin embargo, no siempre suele contarse con suerte, en virtud que, la mayoría de casos desencadena en cualquier tipo de lesión y en otros la muerte del operario.

Por otra parte, algo que no debe olvidarse, es que en la mayoría de países, el accidente del trabajo constituye la base del estudio de la seguridad industrial, inclusive existen países, que lo enfocan desde el punto de vista preventivo, estudiando sus causas, es decir, el por qué ocurren, sus fuentes o sean las actividades comprometidas en el accidente, sus agentes o medios de trabajo participantes, su tipo, en otras palabras, como se producen o se desarrollan los hechos, todo esto, con el fin de desarrollar la prevención.

En resumen, por accidente de trabajo, se entiende toda lesión corporal que el trabajador sufre, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena y de una forma más amplia, se entiende por daños derivados del trabajo todas



aquellas enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

## **2.2. Antecedentes**

La revolución industrial y la consiguiente concentración de la población en las ciudades, provocaron, el incremento de los accidentes de la circulación, es decir, el trabajo desempeñado fuera de un taller, porque las personas, ya no trabajaban predominantemente en su domicilio, como hasta entonces, sino que lo hacían en fábricas y talleres de terceras personas, hacia los cuales debían trasladarse desde sus viviendas.

En consecuencia, a medida que crecían las ciudades, aumentaba también la distancia que debían recorrer, para llegar al lugar de trabajo y por consiguiente, el riesgo de accidentes. Esta situación tornó necesario, que las normas protectoras del trabajador en materia de accidentes de trabajo se extendieran, primero por la labor de los jueces y luego en la legislación, a los accidentes in itinere.

Aunque, no todos los países, reconocen el hecho que un accidente de trabajo, puede darse durante el traslado del trabajador al centro de labores, otras legislaciones, si lo reconocen, puesto que varias actividades se desarrollan fuera de las instalaciones de trabajo, más que todo por la naturaleza del trabajo desempeñado, por el trabajador.



Por su parte, la licenciada Villagrán Reyes, afirma que: "A fines del siglo pasado empiezan a surgir las teorías de la responsabilidad objetiva o por el hecho de las cosas, una de cuyas primeras manifestaciones, fue la del riesgo profesional, según la cual se hizo recaer sobre el patrono la responsabilidad del accidente de trabajo sufrido por el trabajador en el ejercicio de sus labores o con ocasión de éstas, y ello con entera independencia, que el accidente se hubiera producido por la culpa o negligencia del patrono el cual quedaba obligado a resarcir a la víctima o a sus derecho habientes del daño en su capacidad laboral.

El patrono, debía probar que el trabajador, 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, de ese modo, se llegó a una verdadera inversión de la carga de la prueba. No era ya, que el trabajador accidentado, tenía que probar la culpa del patrono, sino que era el patrono, quien para liberarse de la responsabilidad estaba obligado a acreditar no ya su falta de culpa, sino la culpa grave del trabajador. Finalmente, se advierte que esto constituyó, probablemente, una de las revoluciones más trascendentales en la historia del derecho laboral.

Se destaca, que no basta, ya aducir la culpa del trabajador, sino que se ha de probar que esta fue grave, ya que la culpa leve o de la ocasionada, por la imprudencia profesional no exime al patrono de responsabilidad.

En la fijación de la cuantía de la reparación, es distinta según el daño sufrido por el trabajador. Sin embargo, cabe afirmar que el accidente, pudo haber dejado a la víctima una incapacidad meramente temporal, una incapacidad parcial permanente, para el trabajo o una incapacidad absoluta permanente. Y aún, dentro de esta última calificación, entra en lo posible, que haya quedado incapacitado, como gran invalido, para desenvolverse en los menesteres de la vida diaria y necesite auxilio de otra persona. Si el accidente, ha producido la muerte del trabajador, la indemnización corresponde a sus derecho habientes".<sup>22</sup>

### **2.3. Causas de los accidentes**

Regularmente, los accidentes de trabajo ocurren, porque los trabajadores cometen algún tipo de imprudencia, y en otros casos, existe alguna falla en el equipo, herramienta o maquinaria, por falta de mantenimiento.

El principio de la prevención de los accidentes, señala que, estos tienen una causa, las cuales se pueden evitar al identificar y controlarlas.

En otras palabras, todos los accidentes, forman parte de una cadena causal, en la que intervienen diversos factores evitables, dentro de estos se encuentran los siguientes:

---

<sup>22</sup> Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 84.

- a) Causas inmediatas inseguras: Se refiere a causas técnicas, instalaciones mal realizadas, falta de seguimiento en normativos o diseños del proceso de trabajo.
- b) Causas inmediatas acciones inseguras: Se atribuyen al ser humano, por lo regular al trabajador, dentro de otros comportamientos imprudentes que provocan un riesgo.

#### **2.4. Características**

Son características de los accidentes de trabajo, las siguientes:

- a) Inicio brusco,
- b) Inesperado o imprevisible,
- c) Violento,
- d) Súbito,
- e) Rápido,
- f) La exposición a la agresión es corta,
- g) La resistencia del individuo es poco importante.

Todo accidente de trabajo, se caracteriza por el acaecimiento de cualquier circunstancia impredecible o fortuita, pero en uno u otro caso, es posible prevenirlo proporcionando el mantenimiento adecuado a la maquinaria y herramientas de



trabajo, además mediante la capacitación debida al trabajador, con el fin de evitar un mal desenlace.

## **2.5. Clasificación de los accidentes de trabajo**

En relación a las incapacidades que producen los accidentes se clasifican en:

### **a) Incapacidad temporal**

Se refiere, a la pérdida de facultades que imposibilitan, parcialmente a la persona que la sufre, la realización o desempeño de su trabajo, incapacidad que, regularmente es cubierta por el seguro social, una vez el patrono lo tenga inscrito, de lo contrario corresponde a él, pagar el período durante el cual, el empleado se encuentre incapacitado, después de cierto tiempo de rehabilitación, recupera su aptitud para el trabajo.

### **b) Incapacidad permanente parcial y total**

La primera, produce una disminución de las aptitudes y facultades de la persona, para desempeñar su trabajo, son incurables, pero no le impiden ejecutar otros trabajos. La segunda, produce la pérdida absoluta de las facultades y aptitudes que imposibilitan desempeñar cualquier trabajo, esta es incurable, como consecuencia existe la plena inhabilitación del trabajador para realizar otras actividades.



### c) Invalidez

Se refiere, al estado de las personas que padecen una incapacidad en sus diferentes grados y durante períodos prolongados, es permanente, tiene mayor duración en relación a la incapacidad para el trabajo y la reducción en la productividad. La declara el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tomando en consideración, los dictámenes e informes técnicos, médicos y el servicio social correspondiente. Puede, dividirse en grados, dentro de estos: parcial, total y gran invalidez, estas van relacionadas a la remuneración que tienen derecho a percibir.

### d) Accidentes que producen lesiones gravísimas que no constituyen incapacidad

Se refiere, a las mutilaciones o deformaciones permanentes, aunque no representan incapacidad permanente para el trabajo, si merma la integridad física del trabajador. Por lo regular, son indemnizadas, como incapacidades permanente; en parte, se pretende reparar la pérdida sufrida por el trabajador, pecuniariamente, aunque no tengan consecuencias de tipo laboral.

### e) Accidentes que producen la muerte

El fallecimiento de la víctima, del riesgo de trabajo, puede originar el pago de prestaciones económicas, como sucede con los gastos funerarios y pensiones económicas para los beneficiarios.



## **2.6. Asesoría técnica en materia de seguridad e higiene en el trabajo**

La Dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la encargada de:

- a) Brindar asesoría técnica, en materia de higiene y seguridad en el trabajo a empleadores y trabajadores.
  
- b) Realizar visitas de información y asesoría sobre higiene y seguridad en el trabajo, en empresas industriales, comerciales, agrícolas y de servicios en todo el territorio nacional.
  
- c) Promover y organizar las comisiones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, proporcionándoles la asesoría y capacitación necesaria.

La Dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión, por medio del departamento de Higiene y Seguridad, persigue, minimizar la recurrencia de accidentes laborales, a través de visitas periódicas, efectuadas a los distintos centros de trabajo, proporcionando la debida capacitación, a los empleados y patronos,

pretendiendo con ello, que los primeros desempeñen sus labores libre de riesgos; exigiéndoles a los patronos la adopción de las pertinentes medidas de seguridad.

A la fecha, las visitas que hacen los personeros de dicha entidad, han sido fructíferos, pues los patronos se ven obligados, a acatar las sugerencias, para el buen desempeño de las funciones de los empleados, de lo contrario, se les aplica las sanciones correspondientes, dependiendo del caso concreto. Dependiendo, del tipo de actividad que desarrolle el patrono, así será el riesgo que corre el trabajador, pues en un centro laboral, donde se utilice maquinaria pesada, es más fácil, que los empleados sufran un accidente, traducido en una incapacidad permanente o parcial, en el último de los casos, que el trabajador fallezca, como sucede quien opera con calderas, en cualquier tipo de establecimiento fabril.

También corresponde, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dar las indicaciones sobre medidas de seguridad e higiene, con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo.

## **2.7. Legislación guatemalteca**

Los accidentes de trabajo, son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente, en su productividad, pues un



accidente de gran magnitud, puede provocar el cierre del establecimiento laboral en forma temporal o definitiva, como sucede con los incendios, amenazando la solidez y permanencia en el mercado en forma temporal o definitiva, dependiendo de la cuantía de las pérdidas materiales, conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social, máxime si la entidad no cuenta, con la cobertura de un seguro que cubra el siniestro.

Como un ejemplo de grandes siniestros, se encuentra la explosión de alguna caldera que desencadene en un incendio, como ha sucedido en empresas cuya actividad principal, es el refinamiento de gas propano o el acetileno.

Para contrarrestar los problemas señalados, los patronos deben informar anualmente, sobre muertes, lesiones, accidentes, que provocan que los trabajadores se ausenten del trabajo durante más de tres días y ciertos tipos de labores peligrosas; en consecuencia, se han efectuado infinidad de avances y estudios, con la finalidad que tanto el trabajador como el patrono, convengan en el establecimiento de normas de higiene, protección y seguridad industrial, las cuales, deben de ser respetadas por ambas partes.

Efectivamente, de acuerdo a la actividad laboral que desempeñe un trabajador, así será el riesgo en que se encuentre inmerso, por eso se afirma que el trabajador tiende a ser la parte más vulnerable en toda relación laboral, no sólo económicamente, sino laboralmente, en virtud que, no todos los patronos le brindan a

aquél, cobertura dentro de un seguro de vida, médico o de daños, por el contrario, el empleado al momento de sufrir un accidente, se ve en la necesidad de acudir al seguro social, y en el peor de los casos, a la asistencia pública gratuita, por esa razón, el legislador ha tratado de compensar en forma relativa la desigualdad económica y vulnerabilidad existente ante el patrono, regulando en el Código de Trabajo, lo relativo a higiene y seguridad en el trabajo, y en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo relativo al pago de indemnizaciones o pensiones, en caso del acaecimiento de algún tipo de incapacidad o muerte del trabajador.

Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo, se ve imposibilitado a actuar inmediatamente, en este momento corresponde al patrono el traslado del trabajador a un centro asistencial, posteriormente el patrono, debe cumplir con informar al seguro social sobre los sueldos devengados por aquél, para que sea el seguro social, si estuviere cubierto, quien se encargue de pagarle, el tiempo que permanezca incapacitado, de lo contrario corresponde al empleador cubrir dicha suspensión del contrato de trabajo como lo regula el Código de Trabajo.

### **2.7.1. Constitución Política de la República de Guatemala**

El Artículo 100 de esta normativa legal, regula: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

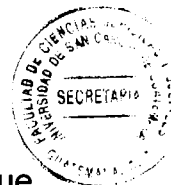


El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”.



La normativa constitucional, regula el tema de la seguridad social, estableciendo que es responsabilidad del Estado, velar por la misma, de esta cuenta se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para prestar dicho servicio, en caso de acaecimiento de accidentes laborales y enfermedades profesionales, siempre y cuando el patrono se encuentre inscrito en el mismo, de lo contrario, corresponde al patrono cubrir los salarios correspondientes, por el tiempo que permanezca el trabajador incapacitado.

### **2.7.2. Código de Trabajo**

El Artículo 197 "BIS" regula lo relativo a accidentes de trabajo, en la siguiente forma:

"Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y 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;
- 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;

Y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Si el trabajador hubiera 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”.

El Artículo 198, de la misma normativa relacionada, estipula que: "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”.

Efectivamente, los accidentes de trabajo se encuentran regulados en el Código de Trabajo, porque muchos patronos incumplen, con garantizar al empleado las condiciones, la capacitación y el equipo adecuado para el buen desempeño de su trabajo, es más, cuando acaece un siniestro, y el trabajador no se encuentra cubierto por el seguro social, algunos malos empleadores los despiden o no les pagan su salario como corresponde, procediendo el empleado a reclamar el pago de sus prestaciones, a través de un juicio ordinario laboral.

### **2.7.3. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

El Artículo 28 regula que: “El régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...”

El Artículo 29 estipula lo siguiente: “La protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

a) En caso de incapacidad temporal: servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos;

b) En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que estimaciones actuariales determinen.

Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que correspondan; y,

c) En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir, las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro”.

En relación, a la vigilancia en el cumplimiento de la ley, regula el Artículo 50 de la normativa relacionada, lo siguiente: “El departamento de Inspección y de Visitaduría Social del Instituto debe vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de esta ley y de sus reglamentos, y sus miembros tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: ...d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...”

Esta normativa, regula las indemnizaciones proporcionales, que la institución debe pagar, en caso de acaecimiento de un accidente de trabajo, así como la prestación del



servicio médico y medicinas, durante el tiempo, que dure la incapacidad del empleado.

Otro de los servicios, que presta la institución, se refiere a la vigilancia en materia de seguridad e higiene, además de la adopción de las medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como, verificar el cumplimiento de esta normativa por parte de empleador y empleado, y en caso de fallecimiento del trabajador, cancelar las correspondientes indemnizaciones a sus beneficiarios.





## CAPÍTULO III

### 3. El perito judicial en investigaciones de accidentes laborales

Esta comprobado que, a un empleado le pueden ocurrir un sin número de accidentes, pero no todos se pueden clasificar como accidentes de trabajo. En atención a ello, un accidente de trabajo es aquel que tiene relación con el desarrollo de las actividades laborales del empleado, sucedido durante el desempeño de sus funciones.

Un ejemplo de un accidente de trabajo, es aquel acaecido cuando un empleado sufre una caída mientras baja una mercadería o producto de una estantería o un anaquel, donde se encuentra almacenada; inclusive, se cataloga como accidente de trabajo el hecho sucedido, cuando el trabajador es enviado a realizar un depósito bancario, y en el camino sufre algún accidente, en este caso, aunque estuviera fuera de las instalaciones de la empresa, se encuentra desarrollando una actividad propia de sus funciones, independientemente que se encuentre fuera del establecimiento comercial o laboral.

Un accidente de trabajo, también puede acaecer cuando el empleado se encuentra en su período de descanso o el horario de almuerzo, aún dentro de las instalaciones de la empresa, en este caso, el accidente no obedece al desarrollo de una actividad laboral, si no al momento de tomar sus alimentos; algunos tratadistas argumentan



que dicho hecho, no puede ser considerado como accidente de trabajo, ya que el trabajador se encuentra fuera de su jornada laboral, por lo que resulta imposible relacionarlo con una actividad propia del trabajo, en este caso puede decirse que un accidente se considera de trabajo, siempre que tenga relación directa o indirecta con el desarrollo de una actividad o misión laboral.

En cuanto a la legislación guatemalteca, es discutible, el hecho de considerar si se cataloga o no accidente de trabajo, cuando la persona se encuentra en un período de descanso tomando sus alimentos, porque el trabajador, está sujeto a una jornada de trabajo, independientemente la forma como se cumpla, la cual puede ser dividida o continua, en el caso de la primera, se divide en dos períodos, con intervalos de descanso, dependiendo de la naturaleza del trabajo de que se trate y las necesidades del trabajador; y en el caso de la jornada continua, el Artículo 119 del Código de Trabajo, estipula que: "...Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo".

En ambos casos, el trabajador aún se encuentre gozando de un descanso dentro de la jornada laboral, se encuentra bajo las órdenes del patrono, considerándosele tiempo efectivo, por lo tanto, se puede interpretar que el acaecimiento de un accidente durante este lapso, si debe considerarse accidente de trabajo, inclusive puede suceder que este lapso el trabajador lo haya empleado para continuar o terminar una tarea pendiente, todo dentro de sus actividades laborales.



Definitivamente, cuando el trabajador sufren un accidente laboral, rápidamente se le proporciona la atención médica correspondiente, pero regularmente, no se le da un seguimiento a las causas del accidente, es decir se omite investigar el origen del mismo; el problema se agrava cuando el trabajador no se encuentra protegido por la seguridad social, entonces, corresponde al patrono cubrir los salarios mientras el trabajador se recupera, y en el peor de los casos, lo remite a un centro hospitalario público.

Tanto en Guatemala, como en la mayoría de países latinos, los riesgos en el trabajo son cubiertos por la seguridad social o se encuentra regulados en los pactos colectivos de trabajo, el otorgamiento de un seguro médico por accidentes, pero en otros no existe cobertura médica de ningún tipo, y es el trabajador quien debe asumir el riesgo, como sucede con los trabajadores migrantes en países como Estados Unidos de América.

En tal medida, en otros países, ya se cuenta con la figura del perito especializado en accidentes de trabajo, máxime en aquellos casos donde no es posible determinar fácilmente las causas del siniestro, y al patrono se le demanda judicialmente aunque haya sido un caso fortuito, aspecto que sólo el perito referido, puede comprobar y dilucidar.





Por esa razón, en aquellos casos donde el trabajador sufre un accidente con serias secuelas corporales, la figura de perito en investigación de accidentes laborales es trascendental; de hecho, es una figura muy utilizada en países como España, Argentina y Estados Unidos de América, por ende el perito referido se encuentra al servicio de la administración de justicia, lo cual lo convierte en perito judicial especializado en investigación de accidentes laborales, debidamente acreditados por entidades privadas encargadas de su formación académica, con distintas especialidades, tales como peritos en investigaciones de accidentes de construcción, siniestros, accidentes automovilísticos y fabriles, entre otros.

Se puntualiza, que en Guatemala, aún no se cuenta con peritos de la índole señalada, pero entidades como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si cuenta con técnicos que poseen mucha experiencia en el ramo, quienes se encargan de realizar las diversas inspecciones en los establecimientos afiliados al Instituto, con el fin de prevenir cualquier tipo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en determinado momento pueden ser propuestos en calidad de peritos dentro de un juicio ordinario laboral, pero sus conocimientos hasta cierto punto, se encuentran restringidos.

Efectivamente, en el país se cuenta con profesionales universitarios, los cuales no son especialistas en investigación de accidentes laborales, con especialidades específicas, es más al momento de entablar un juicio ordinario laboral, exclusivo para determinar la



responsabilidad de un accidente de trabajo. Se reitera, el juez se auxilia de un profesional en la materia que lo convierte en perito, con la limitante, que no cuenta con la especialidad requerida, por lo tanto no se puede establecer con certeza las circunstancias exactas que originaron un accidente laboral, consecuentemente, es posible la existencia de cierto margen de error al emitir un dictamen.

Los peritos judiciales, se caracterizan por los conocimientos especiales y la experiencia adquirida en las distintas disciplinas, los cuales les permiten, además de la prevención de riesgos laborales, así como el análisis correspondiente, determinar cuando ha acaecido un accidente de trabajo, como producto de una formación académica adecuada, haciéndolos personas idóneas en la prevención de riesgos laborales, es decir un profesional capacitado para su real desempeño. Estos conocimientos, hacen que el perito de prevención de riesgos laborales se desenvuelva en diversos ámbitos judiciales.

La figura de perito judicial, especializado en accidentes laborales, puede intervenir cuando es requerido, ofrecido y propuesto, por las partes dentro de juicio ordinario laboral, así mismo, quien es nombrado por el juez, cuando difieren las opiniones dictadas por peritos sin la referida especialización.

Se reitera, dentro de un juicio ordinario laboral, este perito rinde un dictamen, el cual constituye una valiosa herramienta para el esclarecimiento de los hechos que



ocasionan un accidente. Por lo tanto, el perito es una persona idónea, que ha recibido la capacitación correspondiente y cuenta con la experiencia y tecnicismo, adecuado que permite a los patronos y trabajadores dilucidar las causas reales del accidente.

### **3.1. Aspectos generales**

Dependiendo de la actividad económica desarrollada por el empleador, así como la función desempeñada por el trabajador dentro de la actividad operativa, éste se encuentra en cierta medida, más o menos expuesto a sufrir algún tipo de accidente de trabajo; circunstancias imputables al empleado, al patrono o a ninguno de ellos, por ser simplemente un caso fortuito.

Por lo regular, a simple vista, no se puede determinar la responsabilidad de un accidente laboral, lo cual es necesario dilucidarlo dentro de un juicio ordinario laboral, debiendo contarse con la intervención de un especialista en la materia.

Se recalca, las causas de un accidente de trabajo, sólo pueden ser determinadas, por un experto en la materia, es decir, un perito especializado en accidentes laborales, debidamente avalado por una institución educativa que acredite su especialización, ya que hasta la fecha el juez se auxilia de un profesional universitario, cuyos conocimientos son generales y no tienen especialización en accidentes



laborales, debidamente acreditados o avalados por una entidad especialista en dicha área.

Es cierto, en el país, a la fecha existen profesionales universitarios o técnicos que trabajan en algunas instituciones como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que poseen mucha experiencia, pero no cuentan la acreditación o especialización de un perito especializado en accidentes de trabajo, como si sucede en otros países, como España, México y Argentina.

Por otra parte, cuando el trabajador no está protegido por los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la única obligación que tiene el empleador, es el otorgamiento de una licencia de trabajo hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo legal, o comprobable, mediante otros medios, que podría ser un certificado médico, y de acuerdo a las reglas contenidas en el Artículo 67 del Código de Trabajo.

Por último, un aspecto que merece mencionarse, es el hecho que algunos malos trabajadores maliciosamente ocasionan los accidentes, con el fin de gozar de licencias de trabajo y por consiguiente, reclamar alguna incapacidad ante el seguro social o al patrono, y en el peor de los casos, lo demandan ante los tribunales de

trabajo y previsión social, argumentando irresponsabilidad patronal que ocasiona, que el patrono, requiera de una defensa adecuada que permita dilucidar los hechos.

### 3.2. El perito judicial

La autora García Guirao, en relación al peritaje judicial, en prevención a riesgos laborales determina lo siguiente: “El cometido del perito es ayudar al juez a interpretar ciertos hechos o pruebas que requerirían conocimientos especializados para dicha interpretación y de los cuáles, el perito dispone. Su misión, no es juzgar, ni establecer quién es o no culpable de algo. El perito, en su dictamen, solamente debe responder, de manera razonada, estructurada y comprensible y con el aval de su preparación y experiencia profesional, a aquellas cuestiones que se planteen, de manera que ayuden al juez a dictar un veredicto, ya que éste carece del nivel de conocimientos y experiencia en determinadas y específicas materias, como es el caso de la prevención de riesgos laborales”.<sup>23</sup>

De acuerdo a lo referido, el peritaje judicial, es de suma importancia, dentro de un juicio ordinario, toda vez que coadyuva a esclarecer las causas de un accidente, ayudando al juez a tener una visión amplia, sobre la forma en que se desarrolló el mismo.

---

<sup>23</sup> García Guirao, Noelia. **Peritaje judicial en prevención a riesgos laborales**. Pág.1.



La autora Weingarten, en relación a la responsabilidad de los peritos judiciales, establece lo siguiente: “La designación del perito judicial proviene del pedido de las partes o de oficio por el magistrado o a pedido de parte, pero siempre su admisibilidad depende del criterio del juez. El proceso de investigación judicial y la producción científica del perito, tienen íntima relación, que ameritan al magistrado, fundar el rechazo de la designación por improcedente, pues enmarcar y acotar la investigación, puede constituir un elemento valioso de economía procesal y dilación innecesaria de los pleitos, pero también una arbitrariedad en desmedro del derecho de la parte o de las partes.

En cuanto, a la causalidad de la designación, debe tener un título habilitante o ser idóneo; es recusable y aceptar el cargo, ante un funcionario judicial y debe jurar de desempeñar el cargo fielmente, como usualmente lo hacen los funcionarios públicos. La responsabilidad del perito, como derivación de un acto jurídico hace presumir la tutela del valor justicia y el derecho atribuible aquella, al perito que violó aquel valor y de esta forma se aplican las sanciones administrativas, procesales, penales y civiles correspondientes”.<sup>24</sup>

En consonancia, con lo referido, el perito por lo general es propuesto por las partes, pero quien lo designa es el juez, debe ser una persona idónea, su importancia radica en el hecho que a este corresponde dictaminar sobre las causas en que ocurrió

---

<sup>24</sup> Weingarten, Celia. **La responsabilidad de los peritos judiciales**. Pág. 2.

determinado accidente laboral, por lo tanto, la responsabilidad que tiene al momento de rendir un dictamen, es absoluta, en consecuencia, cualquier anomalía en el mismo, implica sanciones.

El autor Marin, determina lo siguiente: "La responsabilidad del perito judicial puede ser muy amplia, por lo que debe ser diligente a la hora de llevar a cabo su informe. Puede haber una mala praxis, de manera que el informe esté equivocado y haya llegado a una conclusión equivocada que pueda perjudicar a alguna de las partes del proceso. En este caso, las partes perjudicadas pueden instar un juicio contra el perito para resarcirse de los perjuicios que esa mala praxis les puede haber irrogado. Puede producirse también, no ya una mala praxis en sentido estricto, sino una negligencia en la actuación pericial. Por ejemplo, dejar de asistir a un juicio, pese a estar citados, y perjudicar a la parte que lo ha propuesto y le hubiera interesado la asistencia a la vista; perder un documento esencial para el proceso (siendo el caso, los peritos calígrafos); o no haber desarrollado un extremo solicitado y precluir el plazo para ampliarlo o presentar una ampliación de informe, etcétera".<sup>25</sup>

Establece este autor, que la labor del perito es amplia, así como también su responsabilidad, puede ser que incurra en equivocaciones, como consecuencia de una mala práctica, negligencia o cualquier otro hecho, situación que da lugar a que las partes insten un juicio, en su contra.

---

<sup>25</sup> Marin, Marco. **El perito y el informe pericial**. Pág. 10.



El técnico en riesgos laborales, Vicente Pérez, en relación a las pruebas periciales en la prevención de riesgos laborales, precisa que: “Hoy en día todavía existe un gran desconocimiento de esta actividad, su potencialidad, ha hecho que el trabajo del perito judicial en prevención de riesgos laborales sea una práctica que se irá demandando cada vez más, en la medida que la siniestralidad laboral sea más eficazmente combatida.

La normativa en prevención de riesgos laborales, genera multitud de obligaciones de difícil cumplimiento y negativas consecuencias jurídicas, cuando la seguridad de los sistemas y la integración del factor humano quedan relegadas a un papel secundario.

Por otro lado, ha surgido un aspecto que, aunque no novedoso, no ha sido contemplado en los programas formativos de estos expertos y es el referido a su relación con el mundo judicial a través de la peritación en prevención de riesgos laborales.

Se detecta un vacío formativo en estos profesionales a la hora de abordar un peritaje en dicho contenido del que hay que dar cumplida cuenta. A su vez, por parte de estos profesionales, se está demandando una preparación y capacitación suficiente a la hora de acudir a los tribunales para los que se requiera su intervención y emitir con





este motivo, los pertinentes dictámenes o informes técnicos sobre alguna de las áreas que conforman las materias en prevención de riesgos laborales que le fueren solicitados”.<sup>26</sup>

Determina este autor, que el peritaje de un experto en materia de accidentes laborales, es aún desconocido para algunos, pero no para otros, por lo cual, las pruebas rendidas en juicio son fundamentales para que el juez rinda una sentencia, por esa razón es de suma importancia el profesionalismo de los peritos, al momento de llevar a cabo su labor, por lo cual deben ser idóneos, competentes, acuciosos y responsables al rendir su dictamen.

En atención a las definiciones proporcionadas, el perito judicial, es un profesional dotado de conocimientos especializados y reconocidos, a través de sus estudios superiores, que suministra información u opinión fundada a los tribunales de justicia sobre los puntos litigiosos que son materia de su dictamen. Existen dos tipos de peritos, los nombrados judicialmente y los propuestos por una o ambas partes y luego aceptados por el juez y ambos ejercen la misma influencia en el juicio.

Estos peritos, son capaces de ejecutar, aplicar y utilizar todas las técnicas y recursos de una forma científica para una adecuada administración de los requerimientos de su

---

<sup>26</sup> Vicente Pérez, Juan Carlos. **Las pruebas periciales en prevención de riesgos laborales**. Pág. 1.



campo laboral, en lo que corresponde a la recolección de pruebas, aseguramiento, preservación y manejo de la cadena de custodia necesaria para esclarecer la verdad, etcétera.

Por último, los peritos judiciales, son expertos o auxiliares de la justicia, que colaboran con el juez en aspectos científicos o técnicos y encargados de solucionar la aceptación de la veracidad y contundencia de las pruebas presentadas.

### **3.3. Los procesos laborales y la peritación**

Cuando un accidente de trabajo no cuenta con la cobertura del seguro social, y ante la inactividad patronal para responder a las consecuencias físicas del accidente, conlleva a que el trabajador decida demandar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social correspondientes.

El trabajador debe acompañar a la demanda, los medios probatorios en que se basa para argumentar que el accidente de trabajo es imputable al patrono, no obstante, este tiene la facultad de desvirtuar los hechos contenidos en la misma, también aportando los medios de prueba pertinentes.

En otros términos, la prueba pericial, es aquella que aporta al juicio laboral, mediante el dictamen pericial, conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos que



permiten al juez, valorar la existencia de hechos, la manera de ser de éstos o le permite conocer el contenido o sentido de otras pruebas practicadas en el seno del procedimiento judicial. La actividad pericial, es ciertamente procesal, por el cual, una o varias personas expertas en materias no jurídicas, elaboran y transmiten al tribunal información especializada, dirigida a permitir a éste el conocimiento y apreciación de hechos y circunstancias fácticas relevantes y controvertidas en el juicio.

Se puede asegurar, que el perito, cumple la misión de transmitir dichos hechos o circunstancias en el juicio laboral, proporcionando al juzgador la información técnica o especializada, necesaria para la valoración y apreciación de material fáctico que incluye premisas, conceptos o efectos propios de la ciencia, el arte, la técnica o la práctica que están fuera de los conocimientos jurídicos, por ser conocimientos especializados en determinada materia.

Consecuentemente, los peritajes como medios de prueba en este caso, están orientados a probar que el accidente de trabajo se debió a causas como: falta de implementos y equipo de trabajo adecuados, implementos y equipo de trabajo obsoletos, disfuncionales o que adolecen de la caducidad del caso, falta de capacitación adecuada respecto a la peligrosidad del trabajo ejecutado, situaciones totalmente imprevisibles para el trabajador, pero no para el patrono, en fin innumerables causas que derivaron en el siniestro y que pueden ser imputables a una u otra parte.



De tal forma, que tanto el patrono como el trabajador tienen la facultad de desvirtuar cada uno de los hechos que se le imputan en una forma técnica, proponiendo cada uno a su perito.

En definitiva, todo peritaje o prueba de expertos, tiende a ilustrar las causas de un accidente laboral, para que el juzgador se forme un criterio, para el mejor conocimiento de un hecho, por lo mismo se requieren conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia. Hasta el momento, los peritajes son realizados por personas versadas en la materia, dentro de estos ingenieros, médicos, químicos y cualquier otro profesional especializado al caso concreto, rinden su dictamen en los puntos sometidos a su consideración, pero lo ideal es la participación de una persona especializada en la materia, es decir un perito en investigación de accidentes laborales.

### **3.4. La función del juez y del perito**

La interposición de la demanda se realiza ante los tribunales de trabajo correspondientes, los cuales se encuentran presididos por un juez que conoce la materia laboral.

El juez, es quien conoce del caso concreto, sometido a su consideración por parte del trabajador, por ello corresponde a éste, presidir las audiencias donde se dilucidan los hechos controvertidos, valora las pruebas aportadas por las partes, y si este tuviere



alguna duda respecto a un medio probatorio, especialmente los peritajes rendidos por los peritos por ser divergentes, le asiste la facultad de autorizar el peritaje de un tercer perito en discordia, para obtener otra opinión.

Los peritos juegan un papel muy importante dentro de los procesos laborales, por ser las personas idóneas para dictaminar respecto al acaecimiento de un hecho sometido a su consideración, rindiendo la prueba idónea para dilucidar las causas y la imputación de la responsabilidad.

Prácticamente, el perito es la persona, apta para auxiliar al juez, al momento de dictar la sentencia correspondiente, ya que únicamente él, puede decir, en términos técnicos las causas del acaecimiento de un accidente de trabajo. De hecho en otros países, como en España y Argentina, el perito en accidentes laborales cuentan con tal especialidad, cosa distinta, es en Guatemala, donde existen técnicos y profesionales sobre determinada materia, pero no son expertos en establecer las causas exactas, en accidentes de trabajo, ya que no son investigadores, siendo esta una limitante, pero en forma general, si pueden emitir un dictamen.

En otros términos, el perito judicial, es aquella persona profesional que como experto tiene conocimiento sobre una materia, arte u oficio a través de sus conocimientos y estudios especializados, que ofrece información u opinión fundada sobre los puntos que son materia de su dictamen.

La actividad del perito judicial, guarda gran importancia como cualquier otra, como sucede con los abogados o médicos. Siendo los peritos judiciales expertos o auxiliares de la justicia que colaboran con el juez en aspectos científicos o técnicos y los encargados de solucionar en un proceso legal, la aceptación de la veracidad y contundencia de las pruebas presentadas en su campo.

Por último, es innegable que cada día, es mayor el número de juicios originados a causa de la contravención de las medidas de prevención de riesgos laborales, en los que la resolución judicial se toma en base a los informes que emiten los peritos, demandándose en muchos casos sumas considerables de dinero en concepto de indemnizaciones.

### **3.5. La importancia de la prueba que se genera de la intervención del perito judicial en investigaciones de accidentes laborales**

Los medios de prueba, principalmente, los rendidos por peritos especializados en investigaciones de accidentes laborales, son elementales dentro de los juicios laborales, porque en función de ellos se logra determinar las causas, así como permiten precisar el grado de responsabilidad de una de las partes.

Los peritos judiciales especializados en investigaciones de accidentes laborales, son auxiliares del juez, al momento de establecer las causas que originaron el

acaecimiento del accidente laboral, sin su dictamen, resulta imposible determinar el origen del accidente.

Es preciso recordar, que la responsabilidad de las causas del accidente, pueden ser imputables tanto al patrono como al trabajador, inclusive este último, maliciosamente puede ocasionar su accidente con el fin de obtener algún beneficio económico, por un tiempo prudencial, por esa razón, es necesario que un perito versado en la materia, con los conocimientos adecuados en investigaciones de accidentes laborales coadyuven a determinar las causas exactas del hecho.

Efectivamente, el peritaje es básico en toda demanda laboral, el mismo debe ser ofrecido por ambas partes y si existe duda respecto a la idoneidad de los dictámenes, corresponde al juez, nombrar un tercero en discordia, como suele llamársele en la práctica tribunalicia, inclusive en un auto para mejor proveer, se puede traer a la vista cualquier medio de prueba, cuando el juez tenga duda, previo a dictar la sentencia correspondiente.



## CAPÍTULO IV

### **4. La necesidad e importancia de regular en la legislación guatemalteca la creación, actuación y responsabilidad de los peritos judiciales en investigaciones de accidentes laborales**

Es una realidad, que en Guatemala, la prevención de accidentes, no ocupa un lugar importante para los patronos, de hecho muchas empresas lo obvian, inclusive existen lugares donde las condiciones de trabajo son inseguras, es más el personal no cuentan con la cobertura de la seguridad social; sin embargo, a la fecha, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ha visto la forma de coaccionar a los patronos para que inscriban su empresa o sociedad mercantil ante el seguro social, al momento de inscribirse en los distintos registros, también ha hecho lo posible, por distintas instancias, obligar a los patronos a que reporten los salarios reales devengados por un trabajador.

Merece especial atención, que con el Decreto número 10-2012, Ley de Actualización Tributaria, la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) obliga a los patronos a declarar la totalidad de los sueldos pagados a los trabajadores, pues existía la mala práctica patronal de reportar sólo el salario mínimo devengado por el trabajador, independientemente que éste ganara más, todo en perjuicio del trabajador, situación que se agudizaba al momento de ser víctima de un accidente laboral. Con la ley tributaria señalada, ahora los patronos deben reportar la totalidad de los sueldos





devengados por el trabajador, de lo contrario se convertirán en gastos no deducibles del impuesto sobre la renta, los sueldos pagados no reportados como tales, ante el seguro social. Esta medida coercitiva, en parte viene a solucionar la problemática que se venía dando con el pago de las prestaciones a los trabajadores, al momento de ser suspendidos, pues antes se le afectaba económicamente, pues el seguro social, sólo paga un porcentaje de los sueldos reportados por los patronos.

Una problemática que aqueja a los patronos cuando se inscriben ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, constituye, que si no se inscriben en el momento de la fundación del establecimiento mercantil, por un buen período, se ven afectados a realizarlo en forma extemporánea, siendo acreedores de una multa, que se calcula sobre la totalidad de la planilla dejada de presentar mensualmente.

Por lo mismo, los patronos obvian inscribirse como corresponde, en perjuicio del trabajador, máxime cuando sufre un accidente laboral, en este caso, se debería flexibilizar un poco el cálculo de las multas patronales, y así el trabajador no se vería perjudicado, si durante ese lapso le acaece un accidente laboral.

Cuando el trabajador no goza de la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y se encuentra incapacitado para trabajar, con ocasión de un accidente laboral o cualquier enfermedad que le aqueje, circunstancia que provoca la suspensión del contrato de trabajo, pero corresponde al patrono, de acuerdo al Artículo 67 del Código de Trabajo pagar medio salario, hasta un máximo de tres meses en el caso que el

trabajador tenga más de nueve meses de servicios continuos, pero si las causas persisten, el patrono se encuentra en la facultad de contratar un trabajador interino, quien puede ser despedido, cuando el titular del cargo regrese a sus labores, ya que la relación laboral del trabajador incapacitado, no se interrumpe y tampoco provoca su terminación.

Un aspecto importante que merece atención, es el hecho que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Previsión Social, brinde la asesoría técnica constante a los patronos en materia de seguridad e higiene, para que los patronos no argumente falta de información y asesoría técnica, al ocurrir un accidente laboral.

Además, corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, inspeccionar frecuente y constantemente a las empresas afiliadas como no afiliadas, para corroborar que cumplan con las medidas de seguridad del caso, debiendo sancionar a las entidades que incumplan con brindarle al trabajador las condiciones de seguridad adecuadas y así, prevenir accidentes laborales.

Por otra parte, en atención a que todo accidente laboral tiene la característica de ser imprevisto, por múltiples causas, a veces inevitables, es necesario que se regule dentro de la normativa laboral, la figura del perito judicial especializado en accidentes laborales, toda vez, existen casos en los cuales es difícil determinar cómo



y por qué, ocurrió determinado siniestro y corresponde, sólo a un perito experto establecer sus causas.

Existen circunstancias eventuales, difíciles de prever, no imputables al trabajador o al patrono, por ejemplo, el estallido de una máquina, por fallas difíciles de prever, no obstante, es preciso dilucidar el hecho, beneficiándose a la fecha, erróneamente al trabajador, cuando existe un dictamen emitido por un perito, no especializado en accidentes laborales, lo contrario sería, requerir el auxilio de un perito versado en la materia, porque éste determina con bastante precisión, si existe responsabilidad patronal o del trabajador, o en su caso, de ninguno de ellos, sino a una tercera persona, por ejemplo el fabricante de la maquinaria, la herramienta o el equipo de trabajo.

Existen casos, donde los patronos contratan a los trabajadores y no los dotan del equipo necesario para evitar el acaecimiento de un accidente laboral, máxime cuando la actividad laboral lleva implícito un riesgo inminente, pues existen actividades, que representan un peligro y riesgo constante para el trabajador, como ocurre con el manejo de químicos industriales, inflamables o químicos para fumigación, altamente peligrosos, inclusive actividades como ingresar a un pozo de decenas de metros de profundidad, donde se emanan gases tóxicos; otro ejemplo, constituye subirse a los andamios en las edificaciones en construcción de múltiples niveles, sin contar con ninguna seguridad o prevención adecuada.



También existen casos, donde el patrono, si proporciona el equipo necesario al trabajador, pero éste, omite utilizarlo por una u otra razón, pero también suele suceder que el equipo ya no es útil o ha fenecido el tiempo debido de uso, en otro caso, que el equipo no sea de buena calidad o siéndolo fue insuficiente para el tipo de actividad o riesgo que el trabajador maneja.

Persisten muchas incidencias y circunstancias en torno al acaecimiento de un accidente de trabajo, algunas imputables al patrono, otras al trabajador o simplemente se debe a una falla del equipo proporcionado al trabajador, en este caso hasta podría argumentarse, que la responsabilidad corresponde al fabricante del equipo, pero el origen del hecho sólo compete determinarlo o comprobarlo al perito en investigaciones de accidentes laborales, siendo esta la razón de su auxilio.

Por último, en caso de divergencias entre el patrono y el trabajador, la averiguación del origen o las causas, es decir, cómo ocurrió el accidente laboral corresponde al juez, quien debe auxiliarse forzosamente de un perito, es aquí donde surge la necesidad de plantear la creación y regulación en el Código de Trabajo de la figura del perito judicial especializado en accidentes laborales, convirtiéndose en judicial dicho perito, cuando es requerida su intervención dentro de un juicio ordinario laboral, quien se convierte en un medio de prueba idóneo, en función del apoyo que darían a los jueces laborales, al emitir los dictámenes idóneos, producto de la investigación de los accidentes, lo que provocaría dictar una sentencia apegada a la realidad.



#### **4.1. Situación actual**

Hasta la fecha, los juzgadores se auxilian de un perito propuesto por las partes, y un tercero nombrado por el juez, cuando los dictámenes difieren en alguna medida, pero resulta que estos peritos, no son versados en la materia, es decir no son especialistas en la investigación de accidentes laborales, lo que deviene en una sentencia, no basada en circunstancias exactas.

Es cierto, los peritos que auxilian al juez, al momento, tienen los conocimientos generales del caso, sin embargo, coadyuvan en gran medida a establecer hechos que no son del conocimiento del juzgador, pero éstos no cuentan con la técnica concerniente a la investigación de un accidente laboral, sino sólo cuentan con conocimientos técnicos que conciernen a su materia profesional, por lo que es posible la existencia de cierto margen de error, por el desconocimiento pleno sobre las circunstancias o causas de un accidente laboral, en perjuicio de alguna de las partes.

Como efectos negativos, se visualiza que, de continuar con las mismas regulaciones legales en materia laboral, los trabajadores víctimas de algún tipo de accidente laboral, no imputable a él, que le ocasiona una incapacidad permanente, se ve perjudicado, si no logra probar dentro de un juicio laboral que las causas del accidente laboral, son imputables al patrono, o en el último de los casos, a un tercero, quien también tendría que comparecer a juicio para indemnizar al trabajador, de lo contrario los empleados se ven perjudicados económicamente, si el juez dicta una sentencia en base a un

dictamen, donde no se logra determinar el origen de un hecho, como consecuencia que no existe una investigación de un perito especializado en accidentes laborales.

#### **4.2. Propuestas**

Para dar solución a la problemática planteada, se propone lo siguiente:

1. Efectuar una adición al Código de Trabajo, en el sentido que se regule la figura del perito judicial especializado en investigaciones de accidentes laborales, quien debe determinar a qué parte, es imputable el acaecimiento de un accidente laboral, pero se reitera, el mismo, debe ser especializado en accidentes laborales, ya que sólo el cuenta con los conocimientos exactos para establecer las causas que dieron origen al siniestro; su participación servirá, para minimizar el período del juicio pues el juez, al contar con un dictamen idóneo, dictará su resolución, atendiendo a las causas exactas, beneficiando en sí, a todos los litigantes, quienes estarían conformes con la opinión rendida por un profesional idóneo.
2. Que los jueces, no dicten sus resoluciones judiciales, si no se cuenta dentro del expediente, con el dictamen de un perito judicial especializado en investigaciones



de accidentes laborales, propuesto por las partes, y si hubiere oposición, que el juez nombre un tercero en discordia, para determinar las circunstancias del caso.

3. Es necesaria la implementación de una carrera a nivel técnico o profesional sobre peritos especializados en accidentes laborales en distintos ámbitos, porque actualmente no se cuenta con dicha figura legal.
4. El Instituto Nacional de Ciencias Forenses debe contar con peritos especializados en accidentes laborales para que auxilien a la administración de justicia.
5. Es necesaria la creación de un registro de peritos especializados en accidentes laborales, en el Instituto Nacional de Ciencias Forenses, como requisito para que dichos peritos, se acrediten y puedan comparecer ante un juez de trabajo y previsión social.

#### **4.3. Reforma por adición de la figura del perito judicial especializado en accidentes laborales dentro del Código de Trabajo**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, fue creado con visión futurista, pero evidentemente, en algunos aspectos amerita su actualización, más que todo en aquellas figuras existentes desde hace muchos años, que han cobrado notoriedad, desarrollo y relevancia, siendo el caso del perito judicial especializado en investigaciones de accidentes laborales.

A la fecha, los litigante, se auxilian de peritos que cuentan con conocimientos generales sobre determinada materia, quienes a pesar de poseer conocimientos técnicos, no están especializado en accidentes laborales, como debería serlo al actuar dentro de un juicio laboral.

Ante dicho vacío legal, es necesaria la implementación de esta nueva figura, con el fin de contar con dictámenes idóneos y exactos, en torno al acaecimiento de un accidente laboral, el cual permita, deducir en forma exacta, las responsabilidades correspondientes a la parte que la haya tenido, ya sea por imprudencia, negligencia o impericia, o en el último de los casos, una conducta dolosa, para obtener determinado resultado o con el fin de obtener, un beneficio económico.





**4.4. Proyecto de la reforma por adición de la actuación y responsabilidad de los peritos judiciales en investigaciones de accidentes laborales en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

El Congreso de la República de Guatemala,

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia. Es deber del Estado, garantizar la vida y la libertad de la persona. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

**CONSIDERANDO:**

Que se encuentra vigente el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso



de la República de Guatemala comprendiéndose en el mismo, diversas figuras jurídicas, pero dicha normativa, ya no se ajusta a la realidad, puesto que no regula la figura del perito judicial especializado en investigaciones de accidentes laborales, pues a la fecha sólo existe la figura del perito, con conocimientos amplios, pero no especializados en accidentes laborales.

**CONSIDERANDO:**

Que es necesario, el acceso a la seguridad laboral del trabajador en toda la República, así como garantizar su vida e integridad física, principalmente, en la iniciativa privada, mediante la regulación del perito judicial especializado en investigaciones de accidentes laborales.

**CONSIDERANDO:**

Que al momento existe la necesidad de crear una regulación legal específica, del perito judicial especializado en accidentes laborales dentro del Código de Trabajo, en virtud que la falta de una regulación concreta, ocasiona que los juzgadores, emitan sus sentencias, basadas en dictámenes rendidos por peritos, que no poseen una especialización en accidentes laborales.



**POR TANTO:**

Con base en lo regulado y en ejercicio de las atribuciones que le confieren los Artículos 157 y 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

**DECRETA:**

La siguiente:

**RÉFORMA POR ADICIÓN DE LA CREACIÓN, ACTUACIÓN Y RESPONSABILIDAD  
DE LOS PERITOS JUDICIALES ESPECIALIZADO EN INVESTIGACIONES DE  
ACCIDENTES LABORALES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO  
1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

ARTÍCULO 1º. Se adiciona el Artículo 352 bis, el cual queda así:

**"ARTÍCULO 352 bis. PERITOS JUDICIALES ESPECIALIZADOS EN  
INVESTIGACIONES ACCIDENTES LABORALES. Son peritos judiciales  
especializados en investigaciones de accidentes laborales los siguientes:**

1º. Quienes auxilian al juez en investigaciones de accidentes laborales.

- 2°. Los peritos que posean especialización en investigaciones de accidentes laborales relativos al caso concreto, objeto de litigio, debidamente acreditado.
- 3°. Los peritos que posean grado académico, de licenciatura o técnico en investigación de accidentes laborales.
- 4°. Las personas que posean experiencia en el área específica que se dilucida, respaldados por un título, que lo acredite como tal.
- 5°. Quienes posean credencial que los identifique como peritos en investigaciones de accidentes laborales.
- 6°. Quienes se encuentren debidamente inscritos, en un registro de peritos especializados en accidentes laborales, adscrito al Instituto Nacional de Ciencias Forenses, quien les proporcionará un carné, que los identifique.
- 7°. Quienes se encuentren debidamente habilitados ante el Instituto Nacional de Ciencias Forenses, para ejercer su actividad o profesión en el área específica.

**ARTÍCULO 2. De la actuación de los peritos judiciales especializados en accidentes laborales.** Los peritos judiciales podrán actuar en los siguientes casos:

- a) Cuando sea requerido por los litigantes dentro de un proceso laboral donde se discutan las causas de un accidente laboral.
- b) Cuando sea requerido y nombrado por un juez dentro de un proceso laboral, en caso existir diferencias en los dictámenes rendidos por los peritos nombrados por las partes.

**ARTÍCULO 3. De los jueces de trabajo y de previsión social.** Los jueces tendrán las facultades siguientes:

- a) No deben dictar resoluciones judiciales, si no cuentan con un dictamen rendido por un perito judicial especializado en accidentes laborales, cuando proceda.
- b) Solicitar el correspondiente documento, que acredite a un perito especializado en accidentes laborales.

**ARTÍCULO 4. Obligación de los peritos judiciales especializados en accidentes laborales.** Sus obligaciones son las siguientes:



- a) Realizar las investigaciones correspondientes a un caso concreto dentro de los parámetros legales permitidos.
- b) Actuar con ética y profesionalismo en la investigación de accidentes laborales.
- c) Acreditar la calidad con que actúan dentro de un proceso laboral.
- d) Rendir un dictamen técnico o profesional con imparcialidad.
- e) Sujetarse a las disposiciones legales correspondientes a los peritos contenido en el Artículo 352 del Código de Trabajo.

Artículo 5. **Responsabilidades.** Son responsabilidades de los peritos judiciales especializados en accidentes laborales las siguientes:

- a) Responsabilidades civiles: Por no realizar un trabajo profesional y ético, que ocasione daños y perjuicios a los litigantes.
- b) Responsabilidades penales: Por rendir un dictamen que adolezca de vicios.

ARTÍCULO 6. **De la vigencia.** El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.



Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo: en la ciudad de Guatemala, a los ...  
días, del mes de ... de ...

PRESIDENTE

SECRETARIO

SANCIÓN AL DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_

Palacio Nacional: Guatemala, a los ... días, del mes ... de... de ...

Publíquese y cúmplase



## CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo, regula la figura del perito como auxiliar de la administración de justicia, quien posee conocimientos amplios y generales sobre determinada materia, pero no se encuentra regulada la figura del perito especializado en accidentes laborales, quien es la persona idónea para emitir un dictamen sobre las circunstancias exactas, en que ocurrió un hecho.
2. Cuando un trabajador, cuenta con la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, recibe la atención hospitalaria, y la pensión o indemnización por el riesgo sufrido, sin embargo en los casos en los cuales el patrono no lo afilia a dicha entidad, el trabajador solicita la atención a los hospitales públicos y el salario lo paga el patrono, proporcionalmente, durante un período limitado.
3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no efectúa una fiscalización recurrente de los centros laborales, para determinar si se cumplen con las normas de seguridad que permitan al trabajador laborar en un ambiente libre de accidentes laborales, como consecuencia los patronos omiten dotarles de las condiciones y el equipo adecuado, en su perjuicio.





4. El Código de Trabajo, no regula la figura del perito judicial especializado en accidentes laborales, en consecuencia existe la posibilidad que las resoluciones judiciales emitidas por los jueces adolezcan de errores, ya que sólo a estos técnicos o profesionales, compete dictaminar fehacientemente respecto a las verdaderas causas del acaecimiento de un accidente laboral.



## RECOMENDACIONES

1. Para modernizar el Código de Trabajo, se deben crear figuras específicas que tiendan a comprobar hechos que aquejan a los trabajadores en el desempeño de sus labores, para que se evite la comisión de errores por no contar con la asistencia técnica del caso, porque de lo contrario, existe la posibilidad de no determinar correctamente las causas del acaecimiento de un accidente laboral.
2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe buscar la forma de obligar a los patronos para que se afilien y de esta forma los trabajadores cuenten con la asistencia médica del caso, y reciban una pensión o indemnización por el tiempo que dure su suspensión cuando son víctimas de un accidente laboral, además porque así no tienen que recurrir a los centros hospitalarios públicos.
3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe efectuar una fiscalización recurrente de las empresas con el objeto de constatar el cumplimiento de las medidas de seguridad implementadas a los trabajadores, para que se minimice el acaecimiento de accidentes laborales, porque sólo así los patronos no omiten dotar del equipo de seguridad adecuado a sus trabajadores.



4. La Universidad de San Carlos de Guatemala, debe propiciar una iniciativa de ley, para regular la figura del perito judicial especializado en accidentes laborales con el fin de evitar emitir resoluciones judiciales con vicios o errores, porque sólo a estos técnicos o profesionales, compete dictaminar en forma fehaciente las causas de un accidente laboral, y para que se emita una sentencia apegada a derecho.



## BIBLIOGRAFÍA

Accidentes de Trabajo. <http://www.proyectosfindecarrera.com/accidente-trabajo.htm>. (Consultado el 26 de julio de 2012).

ARÉVALO, Francisco. **Accidentes de trabajo**. <http://www.emagister.com/curso-prevencion-riesgos-laborales-factores-riesgo/accidentes-trabajo-accidentes-laborales-factores-riesgo>. (Consultado el 29 de julio de 2012).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 1t.; 14 ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1976.

CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. **Diccionarios derecho laboral**. España: Ed. Casa Bosch, 1958.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho procesal del trabajo**. 3a. ed., Guatemala: Litografía Orión, 2002.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1988.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 4ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1981.

DE CASTRO, Federico. **Derecho civil de España**. México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1986.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 9ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. México, 1966.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Digital Impresos, 2004.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Folleto instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1997.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

GARCÍA GUIRAO, Noelia. **Peritaje judicial en prevención a riesgos laborales**. España: Ed. Murcia, 2009.

GIL PÉREZ, Rosario. **Introducción a la sociología**. Guatemala: Imprenta Praxis, S.A., 1996.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª ed.; Argentina: Ed. De Palma, 1975.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2002.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, Sociedad Anónima, 1985.

MARIN, Marco. **El perito y el informe pericial**. Madrid, España: Ed. Safeliz, S.L., 1994.

MÁRQUEZ, Hernia. **Derecho del trabajo**. 3ª ed.; España: Ed. Instituto de Estudios Políticos, 1945.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 26ª.ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1989.

RÚA ÁLVAREZ, Edelmira. **Accidentes laborales**. México: Ed. Unidad Editorial (UNED), 1981.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo**. 3ª ed.; Argentina: Ed. De Palma, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1986.

VARGAS ALVARADO, Erick. **Medicinal legal**. Madrid, España: Ed. UDEMA S.A., 1992.

VICENTE PÉREZ, Juan Carlos. **Las pruebas periciales en prevención de riesgos laborales**. España: Ed. Porrúa, 2007.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Ed. Mayté, 2007.

WEINGARTEN, Celia. **La responsabilidad de los peritos judiciales**. Ed; Barcelona, España: (s.e.), 2005.

#### **Legislación:**

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



**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441, 1961.

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdía. Jefe de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1964.

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 295. 1946.