

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

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL CÁNCER Y LA
FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

MIGUEL ANGEL DELGADO LÓPEZ

GUATEMALA, MAYO DE 2015

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

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL CÁNCER Y LA
FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MIGUEL ANGEL DELGADO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2015

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

DECANO:	MSc. Avidan Ortiz Orellana
VOCAL I.	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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).



M.C. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del
Naranja
Teléfono 24374220

Guatemala, 25 de enero del año 2010.

Señor Jefe
De la Unidad de Tesis
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Estimado Licenciado Castro Monroy:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha diecinueve de noviembre del año próximo pasado, que se me hiciera para asesorar al bachiller MIGUEL ÀNGEL DELGADO LÒPEZ, respecto a su trabajo de tesis intitulado "LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL CÁNCER Y LA FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA", procedí a emitirle mi opinión y los arreglos que la suscrita consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por el Bachiller DELGADO LÒPEZ, especialmente para incluir otros sub temas derivados de los temas centrales, por considerarlos de importancia para la investigación.

El trabajo desarrollado por el Bachiller Delgado López es de gran importancia para el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, especialmente en el caso de la salud y seguridad de los trabajadores, que es un deber no solo del patrono, sino fundamentalmente del Estado, y porque existe normativa internacional emanada de la Organización Internacional del Trabajo que proporciona esas directrices.



Se pudo evidenciar que en la investigación, el ponente empleo los métodos y técnicas que fueron propuestos en su plan de investigación aprobado, especialmente el método científico, que a través del análisis y la síntesis, pudo concluir la importancia de que se regule en el Código de Trabajo aspectos relacionados con la salud y los problemas que se generan del cáncer en el trabajo, partiendo de la normativa internacional, lo cual representa un beneficio.

En consecuencia, considero que el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico y que puede contribuir a que estudiosos sobre este tema, se motiven para profundizar aún más en esta problemática, por lo que reitero que el Bachiller Delgado López utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, su redacción es congruente con los hallazgos, y aceptables encuentro las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada, por lo que considero que cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y emito el presente dictamen en forma favorable, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Colegiada Activa 5,656

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



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, veinticinco de mayo de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MIGUEL ANGEL DELGADO LÓPEZ, Intitulado: "LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL CÁNCER Y LA FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y 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".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.





DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO

Abogada y Notaria
Colegiado 6398

Guatemala, 27 de mayo de 2010

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Guatemala:




Respetable Licenciado Castillo:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura, el día veinticinco de mayo de dos mil diez, en el que se me faculta para que como REVISOR pueda realizar modificaciones de forma y de fondo que tenga por objeto mejorar el trabajo de investigación del Bachiller **MIGUEL ÁNGEL DELGADO LÓPEZ**, Carné No.1995-20328, intitulado "**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL CÁNCER Y LA FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**", procedo a emitir el siguiente dictamen:

Del trabajo de tesis presentado por el Bachiller **Miguel Ángel Delgado López** se establece que: el trabajo de investigación realizado contribuye significativamente y de una manera técnica y científica con los estudiosos del derecho guatemalteco específicamente en el ramo laboral.

El trabajo desarrollado por el Bachiller Delgado López es de gran importancia para el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, especialmente en el caso de la salud de los trabajadores que es deber no solo del patrono, sino fundamentalmente del Estado, y tomando en consideración las directrices internacionales ya aludidas.


Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Abogada y Notaria



Se pudo constatar que en dicha investigación, se empleó la metodología y técnicas que fueron propuestos en su plan de investigación aprobado especialmente el método científico que a través del análisis y la síntesis, pudo concluir la importancia del trabajo de investigación.

Así también, el presente trabajo de Tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis previo a optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico.

Se concluye indicando que el Bachiller **Delgado López**, en este trabajo de investigación a utilizado los métodos pertinentes, y la forma de redacción ha sido clara y practica para fácil comprensión del lector.

En tal virtud como **REVISOR**, emito mi **DICTAMEN FAVORABLE** para el presente trabajo de tesis del Bachiller Delgado López continúe su trámite.

Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Abogada y Notaria

Licda. ~~Doris Lucrecia Alonso Hidalgo~~

7ª. Avenida 3-74 Zona 9, Edificio "74", 7ª. Nivel, Oficina 700
Guatemala, Centroamérica
Teléfonos 23319042 y 23324494, Fax 23314533
Lucrecia_alonsodeorellanaHotmail.com



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MIGUEL ANGEL DELGADO LÓPEZ, titulado LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL CÁNCER Y LA FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. 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/srs



Lic. Ayidán Ortiz Orellana
DECANO



DEDICATORIA

- A DIOS:** Lámpara es a mis pies y lumbrera a mi camino, gracias Señor Jesús por concederme el privilegio de alcanzar una meta más
- A MI MADRE:** Amalia Felícita López Romero (Q.D.E.P), por haberme guiado por el sendero correcto, con amor eterno
- A MIS SOBRINAS** Karina, Ligia, Mariela, Luisana quienes me han dado su apoyo moral e incondicional para culminar este triunfo.
- A MIS HIJOS:** Ana Gabriela, Alex Eduardo y Emily Dayana Delgado Franco, les dedico este triunfo
- A MIS HERMANOS:** Con bastante cariño, en especial a Zoila, por su gran ayuda y amor hacia nosotros.
- A:** La tricentenaria universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me albergó y me concedió el gran honor de haber estado en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, por lo que es un orgullo ser un egresado de esta casa de estudios.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Características.....	6
1.4. Principios fundamentales.....	7

CAPÍTULO II

2. La previsión y la seguridad social.....	15
2.1. Antecedentes de la previsión social.....	15
2.2. Definición.....	16
2.3. Aspectos que comprende la previsión social.....	19
2.4. La seguridad social.....	26
2.5. Definición de seguridad social.....	30
2.6. Objetivos de la seguridad social.....	31
2.7. Ámbito de aplicación.....	32
2.8. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	32
2.9. Marco normativo de la seguridad social en Guatemala.....	34
2.10. Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	53

CAPÍTULO III

3. El Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo y la necesidad de que se incorpore en la legislación guatemalteca.....	57
	Pág.
3.1. Análisis del Convenio139 de la OIT.....	57
3.2. La importancia de la ratificación y aprobación del Estado de Guatemala...	62
3.3. El cáncer laboral.....	65
3.4. Análisis de legislación comparada.....	67
3.4.1. República de España.....	67
3.3.2. República de Costa Rica.....	75

CAPÍTULO IV

ÍNDICE

4. La prevención de riesgos laborales derivados del cáncer y la falta de regulación en la legislación laboral guatemalteca.....	81
4.1. Intervención de la Inspección General de Trabajo.....	81
4.2. Solución a la problemática.....	93
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	101

INTRODUCCIÓN

Se realiza esta investigación debido a la problemática que atraviesan los trabajadores por la falta de prevención, así como la falta de medidas de higiene y seguridad en el trabajo, que muchas veces, sin ellos enterarse les producen enfermedades profesionales, sin que las autoridades de trabajo intervengan ni supervisen las condiciones en que prestan el trabajo.

La hipótesis se comprobó puesto que existe desprotección de los trabajadores expuestos al cáncer por no regularse el contenido del Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo en la legislación laboral guatemalteca, el cual no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala.

Los objetivos logrados en esta investigación fueron: Establecer la importancia de que el Estado brinde protección efectiva a los trabajadores, especialmente a aquellos que trabajan con sustancias o materiales que les pueden ocasionar cáncer, también se analizó la importancia de la prevención de los riesgos y la seguridad en el trabajo y su regulación en el Código de Trabajo; además se estableció la importancia de que Guatemala incorpore a la legislación laboral el Convenio 139 sobre el Cáncer Profesional, pues el mismo establece las medidas que los Estados deben adoptar para prevenir los riesgos cancerígenos; así también la importancia de la función del Ministerio de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la protección de los trabajadores.

La integración de los capítulos se realizó de la siguiente manera: el primero, destinado al estudio del derecho del trabajo, antecedentes, definición, características y principios fundamentales; en el segundo, se aborda el tema de la previsión y seguridad social, antecedentes, definición, aspectos que comprenden así como el ámbito de aplicación; el tercero, se refiere al estudio del Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo y la necesidad de que se incorpore en la legislación guatemalteca y el cuarto capítulo trata sobre la prevención de riesgos laborales derivados del cáncer y la falta de

regulación en la legislación laboral guatemalteca, la intervención de la Inspección General del Trabajo y se plantea una solución al problema.

Los métodos empleados en esta investigación fueron, el analítico y el deductivo para conocer la situación laboral y económica de los trabajadores con riesgo de contraer enfermedades profesionales; a través de los métodos de la síntesis y la inducción se eligieron los temas más importantes y el marco teórico en que se fundamenta la investigación. La técnica bibliográfica se utilizó para recopilar el material y documentación de estudio.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Antecedentes

Al hablar de los antecedentes del derecho de trabajo, necesariamente se tiene que abordar el tema de la lucha de clases, las condiciones de trabajo de un importante sector, la conformación de agrupaciones mutualistas o gremiales de personas que realizan una misma actividad laboral, etc. En el caso de Guatemala y a nivel mundial, se tiene que abordar el tema de las muertes de miles de trabajadores que por la lucha de los derechos que ahora se respetan o se reconocen legalmente, dieron sus vidas. El derecho de trabajo a pesar de ser un derecho relativamente joven; ha estado marcado por la lucha de clases sociales.

Entonces, se trata de una ramificación del derecho, esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo adherentes a la realidad; de lo que resulta también un especial dinamismo.

El derecho del trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las fluctuaciones de la política; es un derecho cambiante y en constante evolución. Nació en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas; en donde se concibió la intervención del Estado como un medio

de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo; con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos.

El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo; la heteroregulación, que provoca cierta rigidez de la legislación.

El trabajo representa un esfuerzo humano, una actividad de carácter intelectual o mental y físico, que presenta generación y generación de personas, y que tiene como consecuencia, también, la producción de bienes o servicios.

La producción de bienes y servicios, conlleva también, los objetivos propios que tienen las dos personas o personajes importantes dentro de una relación de trabajo, como lo es el trabajador y el patrono, quien aporta su fuerza de trabajo y quien aporta los medios de producción, por lo que uno no puede subsistir sin el otro.

En esa producción de bienes y servicios, también se generan derechos y obligaciones, y dentro de ello, la necesidad en el caso del trabajador de satisfacer necesidades colectivas e individuales; que lo obligan a realizar un trabajo a cambio de una remuneración que se denomina salario o sueldo.

El trabajo surge, con el mismo surgimiento de la humanidad, si se considera que el hombre tuvo que realizar actividades de producción para sobrevivir, no sólo él, sino

también la familia de la cual dependía. A partir de las distintas épocas, el trabajo fue perfeccionándose, así también las clases de trabajo; surgió además la división del trabajo, unos, establecen esta división en trabajo manual y trabajo intelectual; otros, en trabajo físico y trabajo intelectual; con esa división también surgió la división entre unos y otros, es decir, la fuerza humana, porque unos por la posición que ostentaban, se convertían en patronos y otros en trabajadores.

Así pues a través de las constantes luchas de los sectores de trabajadores por evitar los abusos a que se veían sometidos; surgen las organizaciones sindicales, y propiamente el marco jurídico en que se desenvolvería el trabajo a través de regularlo por medio del derecho de trabajo.

1.2. Definición

“En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos estudiosos de esta disciplina, definieron al derecho de trabajo como se conceptualiza ahora, como derecho obrero”.¹

“Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos

¹ López Larrave, Mario. **Derecho de trabajo**. Pág. 63

civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede difundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa”.²

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. El autor Guillermo Cabanellas indica que: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”³

Por otro lado, el autor de derecho de trabajo Krotoschin indica que es: “El conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.⁴

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. Disputaciones terminológicas.** Pág. 3.

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 235

⁴ **Ibid.** Pág. 236

El derecho de trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo, en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no

negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”⁵

Se puede indicar entonces que el derecho de trabajo, lo constituye un conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

1.3. Características

Dentro de las principales, se citan las siguientes:

- a) El derecho de trabajo constituye un conjunto de normas, principios y leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.

- b) Se encuentra conformado tanto por el derecho individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo; siendo que cada uno de ellos, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.

⁵ **Ibid.** Pág. 434

- c) Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o 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.

1.4. Principios fundamentales

Existen en la doctrina una serie de clasificaciones que hacen autores respecto a los principios que inspiran al derecho de trabajo; unos los denominan principios generales y especiales, otros, esenciales; sin embargo, para efectos del presente estudio, se considera importante citar lo que establece el cuarto considerando del Código de Trabajo; que reúne en general, los principios que fundamentan la legislación propiamente dicha; siendo los siguientes.

- a) El principio de la titularidad: Este es un principio fundamental o esencial del derecho de trabajo. Cuando se habla del mismo, se tiene que entender que la titularidad se encuentra inmersa en las normas a partir de lo que regula la Constitución Política de la República de Guatemala. Se dice que el derecho de trabajo, o las normas del derecho de trabajo son tutelares de los trabajadores; por cuanto éstas, tratan de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

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

a) Principio de irrenunciabilidad: Este es otro principio constitucional propio del derecho de trabajo. Se enfoca en lo que regulan las normas del derecho de trabajo, contenidas precisamente en el Código de Trabajo; que constituye el instrumento más importante de los trabajadores, porque en él, que es el más conocido por estos, se establecen una serie de derechos que les asisten y que pueden en determinado momento hacerse valer.

Se establece este principio, porque las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables sólo para el trabajador; y son concebidas para desarrollarse en forma dinámica; así lo establece el cuatro considerando del Código de Trabajo.

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

orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".⁶

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

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El derecho romano

⁶ Plá R. Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 67

conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo, se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público".⁷

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

El tratadista Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, citando al autor Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas:"...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se

⁷ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 99.

requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuere nulo o no existiera...(además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor..."⁸ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

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

Este principio sólo puede darse dentro de un Estado como el de Guatemala, que propugna o se basa en su accionar en una Constitución Política que tiene la naturaleza jurídica que ha sido promulgada con acuerdo de todos, y es la que rige y

⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 245.

constituye la ley fundamental; y a través de las normas ordinarias se desarrollan todos los derechos y principios que se refieren al derecho de trabajo, como un derecho humano y fundamental.

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

“Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso que el

aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto; como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza, según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil".⁹

g) Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo establece el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." Un ejemplo del desarrollo de este principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo 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..."

⁹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 15.

h) “Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada, según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad”.¹⁰

i) La estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue obtener continuidad en su trabajo. “Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia”.¹¹

De acuerdo a la realidad guatemalteca en los centros de trabajo se violan los derechos del trabajador; ya que no se cumplen las disposiciones legales establecidas. No obstante que el derecho del trabajo, es tutelar de los trabajadores; además, el trabajo es un derecho humano que está protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala y por convenios internacionales; los cuales en determinado momento tienen preeminencia sobre la legislación ordinaria guatemalteca, por lo que deben ser respetados por el Estado, los trabajadores y principalmente por los patronos.

¹⁰ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Pág. 88

CAPÍTULO II

2. La previsión y la seguridad social

La previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo conveniente para proveer la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, en el momento que se presenten.

Doctrinalmente se reconocen dos fuentes de la previsión social: la impuesta por una norma constitucional o legal y la que tiene su origen en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

2.1. Antecedentes acerca de la previsión social

La historia de dar ayuda a los necesitados es bastante antigua, pudiéndose encontrar antecedentes en la antigua Roma. Fueron los hombres altruistas y las iglesias o los sistemas de mutualidades los que procuraron este tipo de ayudas. Se les ha dado a estas instituciones los nombres de mutualidades y asistencia privada o pública.

La mutualidad y la asistencia, como ayuda a los hombres y a los enfermos, tuvo un profundo sentido humano y poseía también una significación social; especialmente la asistencia pública. No obstante, sin ni siquiera dudar de la grandeza y de los

beneficios de la mutualidad y de la asistencia a los pobres y a los ancianos, y lo mismo de su continuación y aun perfeccionamiento en la beneficencia privada o pública; correspondieron a un mundo que no pudo concebir ni el derecho del hombre a una existencia decorosa ni la misión del deber de la sociedad y de los poderes públicos de crear los sistemas que la aseguraran.

La mutualidad y la asistencia no constituyeron un derecho ante la sociedad; la primera tan sólo daba a sus socios el derecho a una ayuda en los términos de sus estatutos; en tanto que la asistencia, fue sólo un deber ético; mas con la seguridad social y la limitación de la jornada de trabajo se propone: a) La oportunidad al trabajador de convivir con su familia; y b) el acceso al estudio, los deportes, la cultura y el esparcimiento. Asimismo la doctrina de los salarios, en su trilogía, salarios mínimos, remuneradores y justos; tiene a su vez, dos preocupaciones principales, una inmediata, relacionada con alimentación sana y otra para cubrir las necesidades de educación de los hijos y capacitación de los jóvenes.

2.2. Definición

Para el tratadista Ernesto Krotoschin: "Entiéndase por previsión social, generalmente, el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles".¹²

¹² Krotoschin, Ernesto. **Derecho del trabajo**. Pág. 101

El autor García Oviedo, indica: "Motivo constante de sobresalto y de temor ha de ser, tanto para el obrero cuanto para quienes, como él, viven al día, la situación en que habrán de quedar cuando alguna adversidad les prive, temporal o definitivamente de sus ingresos. Hasta ahora, la beneficencia era el remedio obligado de esta situación. Mas la beneficencia es, en los tiempos actuales, cosa juzgada depresiva en ciertos medios. A la conciencia del trabajador moderno repugnan las instituciones que estimen incompatibles con su dignidad personal y de clase. Además, la beneficencia actúa cuando el mal sobrevino, y es preferible prevenirlo y evitarlo. La política social moderna ha ideado otros procedimientos sustitutivos de la beneficencia, más acordes con el espíritu de nuestros tiempos. Estos procedimientos son los de la previsión, en que plasman sentimientos propios de una humanidad más civilizada. La previsión es cosa preventiva. Tiende a evitar el riesgo de la indigencia. Previene el daño esta es su función".¹³

“La previsión social no debe de dirigirse exclusivamente a los trabajadores, pero debe de advertirse que lo que el derecho del trabajo quiere para los obreros se universaliza y extiende a todos los hombres, debido a que el derecho del trabajo es derecho de la persona humana, derivado de su naturaleza y de sus necesidades y este derecho se universaliza, porque piensa que la sociedad debe de construirse sobre hombres preparados para el trabajo, pero asegurados contra los riesgos de la vida en la naturaleza y en la sociedad; y de ahí que la previsión social, aun vista fuera del derecho del trabajo y para quien no es trabajador, tome, como tipo al trabajador y se

¹³ García Oviedo, Carlos **Derecho social**. Pág. 125

configura como si todos los hombres fuera trabajadores. Las principales instituciones de la previsión social son: a) la educación e instrucción profesional de los trabajadores; b) la colocación y la lucha contra la desocupación de los obreros; c) la habitación de los trabajadores; d) la prevención y reparación de los infortunios del trabajo; y, e) la seguridad social. Esto quiere decir que la previsión social es un concepto genérico que se ocupa de varias instituciones".¹⁴

En relación con el derecho positivo, existe en Guatemala una disposición de carácter general, relacionada con la previsión social, contenida en el Artículo 102 literal r) de la Constitución Política de la República que regula: " ... Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades... r) el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;...".

Así también el segundo párrafo del Artículo 118 de la Constitución Política establece que: "... Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional...".

¹⁴ **Ibid.** Pág. 180

En la misma Constitución, Artículo 105, está prescrito que: "El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento que permitan atender los diferentes programas; para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas, quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores."

2.3. Aspectos que comprende la previsión social

a) Educación, colocación y habitación de los trabajadores: La educación de los trabajadores: se le considera como la primera medida de previsión social y se le define como la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente. La importancia de esta institución, es justamente, ser uno de los problemas en los centros de trabajo.

En los países donde la instrucción primaria y secundaria es adelantada, el derecho del trabajo tiene que ver únicamente con la educación profesional de los obreros. En Guatemala, la cuestión más urgente es la instrucción elemental y la alfabetización; aun cuando no debe de descuidarse la educación profesional de los trabajadores. No obstante que la Constitución Política de la República establece que es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna; esta misión se ha visto amenazada por las actitudes que han asumido los gobiernos, a

través de sus funcionarios, que responden en la actualidad al modelo neoliberal que impulsa la privatización. Esta labor la han llevado adelante solapadamente. El Código de Trabajo de manera dispersa y muy reducida se ocupa de la educación de los trabajadores en lo relativo al trabajo de aprendices y en cuanto a la contratación de técnicos extranjeros.

Colocación de los trabajadores: Es la segunda medida de previsión social y puede definirse como la actividad encaminada a poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patronos en cuyos establecimientos existan plazas vacantes. Se conocen tres sistemas básicos de colocación de trabajadores: la intermediación, la acción sindical y la acción del Estado. La Organización Internacional del Trabajo acusa una doble tendencia: La supresión de las agencias privadas de colocación y la composición de las oficiales con representantes de los trabajadores y de los patronos. La primera de dichas tendencias se propone evitar la explotación de los trabajadores y la segunda quiere inspirar confianza a los patronos.

Habitación de los trabajadores: El problema de la habitación adecuada y a bajo costo para los trabajadores y otros sectores de la población, es una cuestión vital y esencial del Estado. La Constitución Política de la República, así lo reconoce, pero el Estado ha hecho muy poco al respecto, es más, la tendencia que acusa es lamentable. El Código de Trabajo regula tan sólo este derecho como una obligación patronal, cuando se trata de trabajadores campesinos que tengan vivienda en terrenos de la empresa.

b) Higiene y seguridad en el trabajo: En este campo del derecho laboral, sus normas e interpretación, deben de atender a los mejores postulados de la medicina del trabajo y a la ingeniería industrial. Para ello es además indispensable que los patronos estén obligados a observar, de acuerdo con la naturaleza de sus negocios, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte de mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas, etc.

En la legislación, son los Artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo, los que se encargan de regular lo relativo a la higiene y seguridad en el trabajo, donde se determina la obligación del patrono de proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social reglamentar las medidas que se deben adoptar, lo cual de alguna manera está contenido en el Acuerdo número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que a la vez es un instrumento de previsión social.

En dicho apartado, se trata de proteger a los trabajadores a domicilio y los familiares, hay prohibiciones a los patronos, se habla de lugares o industria insalubres y las labores en instalaciones o industrias peligrosas; el derecho de los trabajadores

agrícolas a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.

"Consideraciones complementarias: una política eficiente en los campos de la higiene y seguridad del trabajo, es una de las bases de la seguridad social, pues el problema de esta nueva rama jurídica no es únicamente la reparación de los daños ya causados, sino, además y previamente, procurar evitarlos, porque la buena salud y la conservación de las energías materiales y espirituales de los hombres, son esenciales para el presente y el futuro de la Nación. Por otra parte, resulta más barato procurar la salud y la conservación de la vida de las poblaciones que indemnizar a las víctimas de la insalubridad y del descuido o abandono en la instalación de las máquinas".¹⁵

c) El riesgo profesional: "se ha dicho que la batalla por la conquista de la libertad sindical, por el derecho a la contratación colectiva y por el ejercicio de la huelga como el camino para imponer un estatuto laboral a la empresa, es la hazaña social más fuerte del siglo pasado; debido a las gestiones y los esfuerzos de los juristas de Bélgica y de Francia para que la jurisprudencia, en una nueva interpretación de los principios romanistas del derecho civil, diera satisfacción a la revolución ética que se había operado en la conciencia de los abogados y de los médicos, que no podían ni querían continuar indiferentes ante el hecho inhumano de la miseria a la que eran arrojadas las víctimas de los accidentes del trabajo, representando uno de

¹⁵ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 109

los más extraordinarios malabarismos del pensamiento jurídico de todos los tiempos para poner el derecho al servicio de la vida, porque ésta es de verdad la idea de los riesgos del trabajo".¹⁶

Los tratadistas y los escritores no hablaron de seguridad social, término sobre el que se había tenido un velo, pero la idea nueva tendía a imponer a la comunidad y a la economía la satisfacción de la necesidad del hombre que había entregado su energía de trabajo y su vida al crecimiento de una empresa y a través de ella al progreso del sistema capitalista dentro del cual vivía y moría.

"Diez años duraron los debates en el parlamento francés... (1888 1898) la nueva ley aún impregnada de individualismo y por lo tanto conservadora fue un avance en favor de los trabajadores: "los accidentes ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo a los obreros y empleados ocupados en las industrias....dan derecho, en beneficio de la víctima o de sus representantes a una indemnización a cargo del empresario..." La explicación de los juristas fue sencilla: el apareamiento de las industrias con la utilización de las máquinas hicieron que aumentaran los accidentes de trabajo; quien crea el riesgo es el empresario, no con intención sino por la peligrosidad de los instrumentos, métodos y fuerza motriz de las industrias en la producción; por ello mismo debe responder por el daño producido. Los impulsores de la teoría del riesgo profesional evitaron confundir este riesgo con el principio de la responsabilidad objetiva por el hecho de las cosas (propio del derecho civil) porque la culpa del

¹⁶ **Ibid.** Pág. 110

trabajador lo habría hecho inaplicable: la responsabilidad derivaría de la creación de un riesgo específico por su peligrosidad".¹⁷

En Guatemala el Artículo 44 del Acuerdo número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General, prescribe que: "Los beneficios en materia de accidentes se orientan preferencialmente hacia el desarrollo de las labores de prevención y protección contra el acaecimiento de dichos riesgos y, en general, a propugnar, por la implantación y mantenimiento de las mejores condiciones de higiene y seguridad, dentro y fuera del trabajo, para los trabajadores afiliados...". También el Artículo 82 del Código de Trabajo, regula la indemnización en casos de despido por enfermedad, o invalidez permanente o vejez; lo cual también está regulado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

d) Los infortunios del trabajo: En lo que respecta a los infortunios del trabajo: la vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo fue superada con la idea que lo indemnizable en los infortunios del trabajo es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia; quiere decir, de la aptitud, presente y futura, de ganar un ingreso suficiente para conducir una existencia decorosa. Aquí, el criterio para la determinación de las indemnizaciones, englobado en el término incapacidad para el trabajo, debe considerar la aptitud

¹⁷ **Ibid.** Pág. 112

sobreviviente para obtener un ingreso equivalente al que percibía el trabajador antes de la lesión y procurar su elevación posterior.

“La definición clásica, que pertenece a los maestros franceses, considera que, para la teoría de los riesgos de trabajo, la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo. La definición parecía suficiente, pero la medicina del trabajo reclamó sus derechos e hizo notar que era incompleta, por lo cual, después de algunos debates, propuso la fórmula siguiente: la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano. De este nuevo planteamiento se dedujo que el concepto que analizamos se componía de dos elementos: una alteración anatómica o funcional y una disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo.

Se cree que el fundamento resarcitorio no estriba en materia de accidentes del trabajo en la sola incapacidad física, en la disminución de las facultades funcionales u orgánicas de la víctima, sino más bien en la reducción de la capacidad productiva del obrero. Es cierto que en la mayoría de los accidentes de trabajo, la incapacidad se manifiesta en lesiones que disminuyen las facultades laborativas del obrero, pero lo que interesa para la indemnización tarifada es que ellas se traducen en una disminución de carácter económico en la productividad de la víctima, reflejada en el salario que pueda percibir después del accidente. La Ley de Accidentes ofrece al obrero o a sus beneficiarios una protección de carácter económico para el caso de imposibilidad de ganarse la vida o de disminución de sus ganancias como

consecuencia de un infortunio del trabajo. Se prescinde del verdadero daño material sufrido, para reconocer a toda víctima del trabajo una indemnización tarifada que guarda relación con la disminución de su salario. En otros términos, la ley sólo toma en cuenta para la reparación, la reducción económica que sufre la víctima en su salario como consecuencia del accidente”.¹⁸

En la legislación de trabajo y previsión social, es el ya mencionado Acuerdo número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que en sus Artículos del 61 al 77 establece la protección relativa a los accidentes y las incapacidades temporal y prolongada, y los beneficios que otorga el Instituto.

2.4. La seguridad social

“Los escritores de los últimos cuarenta años sostienen que la idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo en las acciones del Presidente Roosevelt y en un ensayo en verdad extraordinario del economista inglés William Beveridge. La afirmación es correcta en cuanto significa un ideal a realizar; pero existen algunos precedentes que demuestran la preocupación de muchos de los hombres de pensamiento social de los años de la Revolución Francesa y de las guerras de independencia de nuestros pueblos”.¹⁹

¹⁸ www.Intitutoguatemaltecodeseguridadsocial.com (Guatemala, 12 de febrero de 2012)

¹⁹ **Ibid.**

La idea de la seguridad social se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes, pero es en nuestro siglo donde cobró todos sus perfiles y se presentó como la idea que quiere asegurar, esto es, hacer real, una vida decorosa para los hombres.

“Las transformaciones sociales, económicas y políticas que se precipitaron en la segunda década de nuestro siglo, produjeron un debilitamiento del individualismo y del liberalismo económico y político, la aparición de la idea de una auténtica y cada vez más firme solidaridad social y el inicio de un intervencionismo de estado en beneficio de toda población. A partir de 1929, la economía norteamericana sufrió una grave crisis que conmovió a la opinión pública y obligó al Presidente Roosevelt a auspiciar la política del New deal y a enviar al congreso federal un proyecto de ley sobre la seguridad social (*social security act*), que se aprobó en 1935. Ahí renació la fórmula de Simón Bolívar y se anunció la doctrina del Welfare state, cuyo principio básico fue la lucha contra la miseria y la consecuente promoción del bienestar. En su mensaje al pueblo norteamericano, ofreció el presidente promover los medios adecuados para combatir las perturbaciones de la vida humana, especialmente el desempleo y la vejez, a fin de afirmar la seguridad social.

El paso decisivo para el perfeccionamiento del concepto se dio en los años de la Segunda Guerra Mundial, cuando Churchill y Roosevelt suscribieron el 12 de agosto

de 1941 la Carta del Atlántico, cuyos puntos quinto y sexto son un programa magnífico de seguridad social”.²⁰

La colaboración más completa entre todas las naciones en el campo económico, a fin de asegurar a todos las condiciones de trabajo mejores, una situación económica más favorable y la seguridad social.

El aseguramiento de una paz que proporcione a todas las naciones los medios de vivir con seguridad en el interior de sus fronteras y que aporte a los habitantes de todos los países la seguridad de que podrán terminar sus días sin temor y sin necesidad.

“La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que: "La seguridad social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos, a los cuales se hallan expuestos. El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados.

Frente a las desigualdades de los individuos de una colectividad, la seguridad social se esfuerza por mejorar el nivel de vida de los situados en inferioridad en sus

²⁰ **Ibid.**

condiciones económicas, por desterrar la miseria, la indigencia y la penuria; por ofrecer alentadoras perspectivas a todos los sectores laboriosos de la sociedad.

Por la inseguridad económica que existe en la clase trabajadora, cuya subsistencia depende de su trabajo y de la circunstancia fortuita de no ser víctima de infortunios que la reduzcan a invalidez, es aquella la más necesitada de los sistemas de seguridad que alejen, en la medida lograble, las perspectivas sombrías de la incapacidad, de la enfermedad y de la necesidad".²¹

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se prescribe en el Artículo 100 que: "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 la Constitución, tienen la 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, con patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco

²¹ **Ibid.**

de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada...”

La realización de los fines de la seguridad social en Guatemala, está encomendada básicamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuya Ley Orgánica está contenida en el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, del 30 de octubre de 1946 (reformado y deformado en cuanto a su autonomía por los gobiernos posteriores al de la Revolución); y la cual establece 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; b) maternidad; c) enfermedades generales; e) invalidez; e) orfandad; f) viudedad; g) vejez; h) muerte; e, i) los demás que los reglamentos determinen.

2.5. Definición de seguridad social

“Es un sistema de seguros perteneciente al Estado que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las personas impedidas por enfermedad o por accidente.

Los sistemas sanitarios se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social como programas de pensiones de subsidio al desempleo y de compensaciones laborales.

El departamento de seguridad social de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, en conjunto con el Centro Internacional de Formación de la OIT, con sede en Turín y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en Ginebra publicaron en 1991 un interesante documento titulado administración de la seguridad social. De este documento se transcribe:

Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".²²

2.6. Objetivos de la seguridad social

La seguridad social integral tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda y recreación que tiene todo ser humano.

²² www.monografías.com.html. **Seguridad social** (Guatemala, 19 de enero 2010)

La seguridad social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales; puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios.

2.7. Ámbito de aplicación

Estarán protegidos por el sistema los habitantes de la República que cumplan con el requisito de afiliación. La protección social que garantiza el sistema requiere de la afiliación del interesado y el registro de sus beneficiarios calificados. Corresponde al empleador la afiliación de sus trabajadores y quienes no tengan relación de dependencia lo harán directamente.

2.8. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La historia de la seguridad social en el caso de Guatemala, se remonta fundamentalmente al año cuarenta y cuatro; que es en donde básicamente los guatemaltecos tienen en mente que hubo un inicio significativo en este tema, con la creación precisamente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

“Se derrocó al Gobierno interino del General Ponce Vaides, quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General Jorge Ubico, y se eligió un Gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo. El

Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. Oscar Barahona Streber y el Actuario Walter Dittel, quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado "Bases de la seguridad social en Guatemala".²³

Al promulgarse la Constitución Política de la República de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las garantías sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: "se establece que el seguro social será obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor".

El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Creando así: Una institución autónoma, de derecho público con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima".

El Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio, significa que debe cubrir todo el territorio de la República; debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley, deben estar inscritos

²³ www.goesjuridica.com.html. **El seguro social** (Guatemala, 19 enero de 2010)

como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

2.9. Marco normativo de la seguridad social en Guatemala

a) Constitución Política de la República de Guatemala: El Artículo 100 establece: Seguridad social. 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”.

b) El Código de Trabajo: Se constituye en la ley fundamental de todo trabajador, y también responde a una política social que consideró la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Establece entre otras cosas, las obligaciones patronales de aportar al seguro social, cuando en los centros de trabajo tengan más de diez trabajadores; el derecho de los trabajadores a que se les incluya en las planillas como contribuyentes al seguro social y en base a ello el derecho a gozar de los beneficios del seguro social.

Así también, en materia de procedimientos regula que: ”El procedimiento en materia de previsión social. Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el Código de Trabajo.”

c) La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: Como primer antecedente en Guatemala, la legislación laboral social en 1926 decretó la Ley del Trabajo, que fue el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, que incluía: protección al trabajo de mujeres y menores; protección a la madre y menores; protección a la madre obrera (períodos pre y postnatal, inamovilidad, lactancia).

En 1932, se estableció el sistema de jubilaciones, pensiones, montepíos para funcionarios y empleados públicos que estuvo en vigor hasta 1970.

No fue hasta con la Revolución de Octubre que se empezó a implementar la seguridad social en Guatemala; cuando se promulgó una nueva Constitución Política de la República en 1945, que en su Artículo 63 ordenaba: “Se establece el seguro social obligatorio. La ley regulará sus alcances y la forma en que debe ser puesta en vigor. Comprenderá, por lo menos, seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes en el trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado.” Esta disposición obligó al seguro social, remitiendo a una ley posterior su regulación.

En 1946, el Congreso aprobó la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que, con pequeñas modificaciones aún esta vigente. La Junta Directiva del IGSS, en junio de 1947, emitió el Reglamento sobre la Inscripción de Patronos (con 5 o más trabajadores) con lo que empezó a implantarse el régimen de seguridad social.

En diciembre de 1947, la Junta Directiva aprobó el Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes de Trabajo. Este programa se inició en Guatemala en enero de 1948. En 1949, el IGSS extendió y amplió su protección al accidente común, de causas y condiciones similares al de accidente de trabajo, y los concentró en un solo programa: Programa de Protección a los Accidentes en General, el cual hasta en 1978 se extendió a todos los departamentos del país.

El Programa sobre Protección Materno-Infantil se inició en mayo de 1953, empezando por el departamento de Guatemala, a cuyos beneficios tenía derecho la mujer trabajadora afiliada, la esposa o conviviente del trabajador afiliado, los hijos de afiliados y beneficiarios. El Programa de Protección a la Enfermedad y Maternidad, se inició en 1968.

El Programa de Protección a la Invalidez, Vejez y Sobrevivencia se aprobó en 1977, este programa incluyó además de los trabajadores particulares, a los trabajadores del Estado pagados en planilla y afiliados al régimen del IGSS. En 1988 se dicta el Decreto que regula actualmente las clases pasivas del Estado.

El CAMIP (Centro de Atención Médica Integral para Pensionados) fue instituido por la Constitución Política vigente desde 1986. Comprende la cobertura gratuita del IGSS en atención de salud a las personas que tengan derecho a recibir del Estado jubilación o pensiones, de conformidad con la Ley de Clases Pasivas.

Esta institución se rige por el Decreto número 295 del Congreso de la República.

Dentro de sus considerandos, están los siguientes:

“Que actualmente prevalecen en Guatemala, debido al tradicional abandono de los gobiernos anteriores a la Revolución del 20 de Octubre de 1944, condiciones de atraso y miseria social tan pronunciadas que hacen urgente e inaplazable, la adopción de medidas conducentes a elevar en forma paulatina y sistemática el nivel de vida de nuestro pueblo;

Que ese mejoramiento se puede obtener en gran parte si se establece un régimen de seguridad social obligatorio fundado en los principios más amplios y modernos que rigen la materia y cuyo objetivo final sea el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él, en lo que el interés y la estabilidad sociales requieran que se le otorgue;

Que dicho régimen de seguridad social obligatorio debe estructurarse inspirándose en ideas democráticas, tanto de verdadero sentido social como de respeto a la libre iniciativa individual, por lo que, aparte de lo expuesto en el considerando anterior, sus beneficios deben tener carácter mínimo, dejando así un amplio campo para el estímulo de los esfuerzos de cada uno y para el desarrollo del ahorro, de la previsión y de las demás actividades privadas;

Que el problema de la seguridad social en Guatemala puede resolverse adecuadamente, porque en nuestro país casi nada hay hecho para el armónico desenvolvimiento de tan trascendental materia y, en consecuencia, no es necesario perder tiempo, dinero, ni energías en la destrucción de vicios o defectuosas realizaciones existentes; y, que por lo mismo es imprescindible construir esta inmensa obra de redención social desde el principio, debe procederse siempre con prudencia y sin afán de dar soluciones parciales sino, por lo contrario, a base de planes de largo alcance y con un criterio de conjunto que abarque el problema en todas y en cada una de sus implicaciones;

Que de los estudios técnicos hasta ahora realizados resulta que el establecimiento de un régimen de seguridad social obligatorio en Guatemala es factible si se procede cuanto antes y en forma gradual y científica, con el pensamiento puesto siempre en el conjunto de los intereses superiores y permanentes de la nacionalidad y no en otros que tengan carácter transitorio o circunstancial;

Que todo régimen de seguridad social obligatorio debe ser eminentemente realista y, en consecuencia, sujetarse siempre a las posibilidades del medio donde se va a aplicar, determinando, entre otras cosas y en cada caso, tanto la capacidad contributiva de las partes interesadas como la necesidad que tengan los respectivos sectores de población, especialmente si se trata de indígenas, de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, a efecto de imprimir a éstas la justa modalidad que les corresponda;

Que todo régimen de seguridad social obligatorio se desenvuelve a base de un delicado mecanismo financiero, de tal manera que no es posible ni aconsejable olvidar en ningún momento que los egresos deben estar estrictamente proporcionados a los ingresos y que no se pueden ofrecer demagógicamente beneficios determinados sin antes precisar sus costos y sin saber de previo si los recursos que al efecto se hayan presupuestado van a ser efectivamente percibidos, y, sobre todo, si van a alcanzar para cumplir las promesas hechas;

Que un verdadero régimen de seguridad social obligatorio debe aspirar a unificar bajo su administración los servicios asistenciales y sanitarios del Estado con los de los beneficios que otorgue, y a impedir el establecimiento de sistemas de previsión, públicos o particulares, que sustraigan a determinados sectores de la población del deber de contribuir y del derecho de percibir beneficios de dicho régimen, por cuanto así se mantiene el sano principio que recomienda la unidad de los riesgos y de su administración. Que la aplicación de ese principio constituye el único medio de evitar una inadmisibile duplicación de cargas, de esfuerzos y de servicios para el pueblo de Guatemala o el desarrollo de sistemas que pueden dar trato privilegiado a unos pocos porque lo hacen a costa de las contribuciones, directas o indirectas, de la mayoría; que todo régimen de seguridad social obligatorio, si se quiere que comience sobre bases sólidas, necesita recursos económicos iniciales suficientes, por lo cual es indispensable proveer desde ahora a la entidad que lo va a administrar de los fondos que su adecuada organización y correcto funcionamiento exijan”.

d) Atribuciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: La Ley Orgánica del IGSS al respecto regula que para llenar idóneamente los fines expresados; se debe investir al organismo encargado de aplicar el régimen de seguridad social obligatorio o Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de atribuciones especiales; siendo las siguientes:

- Es una institución que tiene un amplio margen de autonomía económica, jurídica y funcional;
- Tiene todas las facultades y obligaciones necesarias para que sus gestiones no constituyan un hecho aislado dentro del conjunto de la política democrática y progresista del Estado; sino que, por lo contrario, se planeen en íntima armonía con las actividades asistenciales y sanitarias; con las actividades docentes y culturales; con la legislación de trabajo y con las directrices que para su correcta aplicación se trace el Organismo Ejecutivo; con los seguros privados; con la estructura y desarrollo crediticio, monetario, fiscal y tributario del país; con las estadísticas que lleven los diversos departamentos del Organismo Ejecutivo; con los estudios que sobre aspectos etnográficos, sociológicos y demográficos adelanten otras entidades, especialmente en lo que se refiere al problema indígena; con el adecuado desenvolvimiento de las profesiones médicas y de las relacionadas con éstas y; en general, con las demás actividades de naturaleza económica o social con las que se deba mantener una coordinación constante;

- Tiene todas las garantías necesarias para que dicho Instituto sujete su acción únicamente a lo que la técnica indique y no a los intereses de orden político-partidista y otros extraños a su objetivo esencial de proteger al pueblo de Guatemala y de elevar gradualmente su nivel de vida, sin distinción de clases, ideas, grupos o partidos;
 - Además, cuenta con un sistema de organización interna eficaz, a base de un control recíproco entre los diversos órganos superiores que integren al referido Instituto, con el objetivo de que sus dirigentes, personeros y asesores no incurran en acciones y omisiones perjudiciales al mismo; y
 - Posee una Ley Orgánica muy flexible y dinámica, para que a través de sucesivas etapas que se irán venciendo paulatinamente, en el curso de muchos años de acción metódica y sostenida, esté el referido Instituto en capacidad de alcanzar las metas más nobles, más humanas y de mayor sentido social;
- e) Objeto del Instituto: El objeto de esta institución se encuentra regulado en el Artículo 1 que establece: “Créase una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el Artículo 63 de la Constitución Política de la República de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima.

Dicha institución se denomina “Instituto Guatemalteco de Seguridad Social” y, para los efectos de esta Ley y de sus reglamentos, “Instituto”. El domicilio de las oficinas centrales del Instituto es la ciudad de Guatemala”.

f) Organización del Instituto: El Artículo 2 de la Ley Orgánica del IGSS, regula que:
“Los órganos superiores del Instituto son: La Junta Directiva...”

Dentro de la normativa que regula a la Junta Directiva se encuentra la siguiente:

“Artículo 3. La Junta Directiva es la autoridad suprema del Instituto y, en consecuencia, le corresponde la dirección general de las actividades de éste”.

“Artículo 4. La Junta Directiva debe estar integrada por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes, así:

- a) Un propietario y un suplente nombrados por el Presidente de la República, mediante Acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Economía y Trabajo;
- b) Un propietario y un suplente nombrados por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, de entre cualesquiera de sus miembros, con la única excepción de los que lo sean ex officio. Si alguna de las personas designadas deja de tener la calidad de miembro de la Junta Monetaria, ésta debe hacer el nuevo nombramiento que proceda por lo que falte para completar el respectivo período legal;

- c) Un propietario y un suplente nombrados por el Consejo Superior de la Universidad autónoma de San Carlos de Guatemala;
- d) Un propietario y un suplente nombrados por el Colegio Oficial de Médicos y Cirujanos;
- e) Un propietario y un suplente nombrados por las asociaciones o sindicatos patronales que estén registrados conforme a la Ley; y.
- f) Un propietario y un suplente nombrados por los sindicatos de trabajadores que estén registrados conforme a la Ley.”

“Artículo 14. La Gerencia debe estar integrada por:

- a) Un gerente, quien es el titular de la misma; y,
- b) Uno o más subgerentes, quienes deben actuar siempre bajo las órdenes del primero y son los llamados a sustituirlo en sus ausencias temporales, según el orden que indique el reglamento”.

“Artículo 15. La Gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto y, en consecuencia, tiene a su cargo la administración y gobierno del mismo, de acuerdo con las disposiciones legales, y debe también llevar a la práctica las decisiones que adopte la Junta Directiva sobre la dirección general del Instituto, de conformidad con las instrucciones que ella le imparta. El Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene la representación legal del mismo y puede delegarla, total o parcialmente, en uno o varios subgerentes”.

“Artículo 20: El Consejo Técnico debe estar integrado por un grupo de asesores, de funciones consultivas, quienes, bajo su responsabilidad personal, deben sujetar su actuación a las normas científicas más estrictas y modernas que regulen sus respectivas especialidades...”

g) Cobertura del Instituto: El Artículo 27 de la Ley Orgánica del IGSS regula que:

“Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue”.

A efecto de llevar a la práctica el objetivo final ordenado en el párrafo anterior, el Instituto goza de una amplia libertad de acción para ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen a la población de Guatemala, de conformidad con las siguientes reglas:

- Debe tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país, las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades.

- Debe empezar sólo por la clase trabajadora y, dentro de ella, por los grupos económicamente favorables por razón de su mayor concentración en territorio determinado; por su carácter urbano de preferencia al rural; por su mayor grado de alfabetización; por su mayor capacidad contributiva; por las mayores y mejores vías de comunicación, de recursos médicos y hospitalarios con que se cuenta o que se puedan crear en cada zona del país; por ofrecer mayores facilidades administrativas, y por los demás motivos técnicos que sean aplicables.
- Debe procurar extenderse a toda la clase trabajadora, en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población; y
- Los reglamentos deben determinar el orden, métodos y planes que se han de seguir para aplicar correctamente los principios que contiene la ley citada.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuenta con los siguientes programas:

Programa de IVS (Invalidez, Vejez y Supervivencia): La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula entre los riesgos de carácter social para los cuales el Régimen de Seguridad Social debe otorgar protección y beneficios; los de invalidez, vejez y supervivencia.

El Régimen de Seguridad Social, según sus objetivos, promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad; también da

protección en caso de invalidez y de vejez; y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con su Ley Orgánica y el Acuerdo 788 de Junta Directiva, le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus reglamentos determinen.

A partir del uno de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia; en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

La protección de este Programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual. Los riesgos que cubre son:

– Invalidez: Para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser declarado inválido (incapacitado)

b) Si es menor de 45 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si tiene entre 45 y 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si es mayor de 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

– Grados de invalidez: Existen tres (3) grados de invalidez, los cuales son calificados por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades de la Institución, previa orientación y calificación de derecho.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en el Departamento de IVS; para el caso de la ciudad capital. La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en las cajas y delegaciones ubicadas en el interior del país, para los casos del interior del país.

– Vejez: Para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) 60 años de edad cumplidos.

- b) Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones

- c) Haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen de la siguiente manera:
 - Que hayan cumplido 60 años antes del 1 de enero de 2000
 - Que cumplan 61 años durante los años 2000 y 2001
 - Que cumplan 62 años durante los años 2002 y 2003
 - Que cumplan 63 años durante los años 2004 y 2005
 - Que cumplan 64 años durante los años 2006 y 2007
 - Que cumplan 65 años del año 2008 en adelante

- d) Haber causado baja en su relación laboral

- Sobrevivencia: Para tener los sobrevivientes, derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:
 - a) Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los seis años inmediatos a la muerte.

 - b) Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por vejez.

- c) Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por Invalidez o vejez.

Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.

- Programa voluntario: Éste se refiere a que cuando un asegurado ha contribuido por lo menos durante 12 meses en los últimos tres años (36 meses), y que por cualquier circunstancia deja de ser asegurado obligatorio, y todavía no califica para ser cubierto por el Programa IVS, tiene la oportunidad de continuar asegurado de manera voluntaria; pagando mensualmente una contribución del 5.5% que incluye la cuota patronal y la cuota del trabajador para el Programa IVS.

- Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes: Básicamente el programa es un beneficio para los trabajadores del sector privado que presten sus servicios materiales o intelectuales a patronos formalmente inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como para los trabajadores del Estado contratados por planilla; consiste en darle protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él. Entre los servicios que presta este programa están:

- Asistencia médica: Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones, intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del Instituto; debiendo poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias médicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población.

Las prestaciones en servicio de los Programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico y del respectivo personal técnico y auxiliar. También regula la ley que este programa podrá suministrarse a domicilio en lo que se refiera a enfermedad y maternidad.

De conformidad con las políticas de la institución, el Instituto ha realizado convenios con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para brindar atención a sus afiliados, así como contratos con médicos particulares para brindar servicios médicos, siendo todos los profesionales médicos colegiados para brindar la atención conforme las leyes de la materia.

Identificación e inscripción de beneficiarios con derecho: “El afiliado o beneficiario con derecho, al solicitar la primera atención en un caso de enfermedad, maternidad o

accidente, deberá presentar el documento de identificación que el Instituto establezca y el certificado de trabajo emitido por el patrono, sin embargo, el Instituto podrá utilizar cualquier otro medio de identificación apropiada. En las atenciones posteriores, relacionadas con el mismo caso de enfermedad, maternidad o accidente; basta que el afiliado o beneficiario con derecho presente la papeleta de cita médica, juntamente con el documento de identificación correspondiente.

Los casos de emergencia serán atendidos sin los requisitos de identificación y comprobación de derechos. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores a los primeros auxilios; deberá comprobarse por el interesado o por el Instituto en casos especiales, dentro de los dos días hábiles siguientes a la terminación de dicho estado, el derecho a las prestaciones”. Estas circunstancias las regula el Artículo 11 del Acuerdo número 466 de la Junta Directiva del IGSS.

– Beneficios: 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
- b) Maternidad
- c) Enfermedad general
- d) Invalidez
- e) Orfandad

- f) Viudez
- g) Vejez
- h) Muerte (gastos de entierro)
- i) Los demás que el reglamento determine.

2.10. Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo

Este constituye uno de los instrumentos más importantes que a nivel del seguro social se cuenta en materia de higiene y seguridad en el trabajo; que si bien, no enfoca la problemática de los riesgos profesionales, las enfermedades y por consiguiente la prevención que deben tener los patronos o bien la responsabilidad de los mismos; sí contribuye de alguna manera, de acuerdo a lo siguiente:

El Artículo 1 regula: “El presente reglamento tiene por objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger su vida, su salud, y su integridad corporal”.

Esta norma regula el objeto del Reglamento y como se puede ver se refiere no sólo a trabajadores privados, sino del Estado, de las municipalidades y de las demás instituciones autónomas; el fin es que los patronos adopten las medidas preventivas necesarias para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores; claro, en los centros de trabajo.

Constituye a juicio de quien escribe letra muerta, si se toma en consideración que no tiene carácter coercitivo y por lo general como está redactada la norma, ofrece dificultades de aplicación; especialmente en cuanto a la posible intervención que pudiera tener la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 10, establece: “Todo lugar de trabajo deberá contar con una “Organización de Seguridad”. Estas organizaciones podrán constituirse en Comités de Seguridad integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, según las necesidades y circunstancias del respectivo centro de trabajo. Las actividades de los comités, inspectores y comisiones se regirán por un Reglamento especial”.

Este artículo se considera de interés, toda vez que establece que todo lugar de trabajo debe contar con una organización de seguridad; y en ese sentido, le corresponde a los inspectores de trabajo, considerando que se trata de una norma de carácter coercitivo, comprobar si cuentan o no con las condiciones mínimas de organización de seguridad e higiene, la empresa o centro de trabajo; pudiendo ser objeto de alguna sanción en caso contrario.

El Artículo 11, regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tendrán a su cargo en forma coordinada, la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

El Ministerio y el Instituto deberán:

- a) Prestar ayuda y asesoramiento técnico en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
- b) Dictar recomendaciones técnicas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y de eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades y promover la adopción de medidas que protejan la vida, la salud, y la integridad corporal de los trabajadores.
- c) Investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; y
- d) Promover la creación de organizaciones de seguridad en lugares de trabajo y proporcionarles la asesoría técnica necesaria”.

El Artículo 12 estipula que: “El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de sus técnicos e inspectores, velarán por el cumplimiento y respeto de los reglamentos de higiene y seguridad en el trabajo, así como de las recomendaciones técnicas que se dicten sobre el particular”. Como se observa, el reglamento utiliza una denominación distinta a la que actualmente tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; aparte de ello, designa a los inspectores de trabajo para que vigilen el cumplimiento de estas obligaciones de los patronos.

El Artículo 13 regula: “Los patronos estarán obligados a permitir y facilitar la inspección de lugares de trabajo, con el objeto de constatar que en ellos se cumplen las disposiciones contenidas en el reglamento de higiene y seguridad. Así mismo estarán

obligados a permitir y facilitar en su establecimiento la realización de estudios sobre condiciones de higiene y seguridad”.

También en esta norma, como se observa, tienen obligación los patronos de permitir que los inspectores de trabajo realicen su trabajo respecto a verificar si cumplen con las disposiciones contenidas en el reglamento.

En Guatemala se ha creado la obligatoriedad de la previsión y la seguridad social, instituciones que con deficiencias y limitaciones en su campo de aplicación, a través del tiempo se han ido perfeccionando, extendiendo sus programas a todos los sectores sociales. Las contingencias o riesgos más comunes que generalmente contemplan los seguros sociales son los de protección a la salud dentro del terreno de las enfermedades generales, la maternidad y los riesgos del trabajo o sea las enfermedades profesionales y los accidentes, tanto de trabajo como accidentes comunes; también cubre la invalidez, la cesantía, la ancianidad y las pensiones a los deudos del asegurado cuando éste fallece.

CAPÍTULO III

3. El Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo y la necesidad de que se incorpore en la legislación guatemalteca

El tema de la incorporación de las normas internacionales del trabajo al orden jurídico interno de los países está despertando un interés práctico creciente, al que contribuyen los numerosos seminarios organizados estos últimos años por la Oficina Internacional del Trabajo y el Centro de Formación Internacional de la OIT en Turín, para miembros del poder judicial, académicos y asesores jurídicos de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

El objeto de este trabajo es analizar los diversos tipos de normas (auto ejecutivas o de operatividad directa, promocionales, etc.), sus efectos y judiciabilidad. Para ello se analizará la naturaleza de los convenios de la OIT; su jerarquía en el orden jurídico nacional, la introducción en el orden jurídico de los países; la operatividad propia de las normas y la jurisprudencia comparada (con especial referencia a la guatemalteca); el efecto vertical de las normas y los efectos de las normas promocionales.

3.1. Análisis del Convenio 139 de la OIT

Dentro de los fundamentos de creación de este Convenio se citan los más importantes que son los siguientes:

- a) Este Convenio se refiere a la prevención y control de los riesgos profesionales causados por sustancias o agentes cancerígenos; fue aprobado en 1974.
- b) Tuvo también como base las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre la Protección Contra las Radiaciones de 1960 y del Convenio y de la Recomendación sobre el Benceno de 1971.
- c) Dentro de sus considerandos señala que es oportuno establecer normas internacionales sobre la protección contra las sustancias o agentes cancerígenos.
- d) Tuvo en cuenta la labor correspondiente de otras organizaciones internacionales, y en especial de la Organización Mundial de la Salud y del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer; con los cuales colabora la Organización Internacional del Trabajo.
- e) Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias y agentes cancerígenos; y de haber decidido que dichas proposiciones revistan la

forma de un convenio internacional; la Organización Internacional del Trabajo aprobó con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el Cáncer Profesional de 1974.

Tomando en consideración los anteriores fundamentos de creación de este Convenio, es importante señalar que constituye una revisión de convenios anteriores que refieren aspectos relacionados con los riesgos de enfermedades profesionales, y profundizando en éste sobre el tema de agentes cancerígenos.

Por otro lado, este Convenio no se encuentra ratificado a la fecha por el Estado de Guatemala, y las razones podrían ser el hecho de que adoptarlo, ratificarlo o aprobarlo, significa que el Estado de Guatemala; tenga que dar cumplimiento a una serie de requisitos que afectarían a sectores poderosos de la industria del tabaco por ejemplo; o del cemento, o bien otros centros de trabajo en donde pueden producirse efectos cancerígenos en contra de los trabajadores.

Dentro de su articulado es importante efectuar el siguiente análisis:

“Artículo 1: 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá determinar periódicamente las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, o sujeta a autorización o control, y aquellos a los que se aplican otras disposiciones del presente Convenio. 2. Las excepciones a esta

prohibición sólo podrán concederse mediante autorización que especifique en cada caso las condiciones que deban cumplirse. 3. Al determinar las sustancias y agentes a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo, se deberán tomar en consideración los datos más recientes contenidos en los repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la Oficina Internacional del Trabajo y la información proveniente de otros organismos competentes”.

Esta norma representaría un problema para el Estado de Guatemala, por el hecho de que no se cuenta con estadísticas al respecto; por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y por el hecho de que aunque se ratifique en Guatemala, se emplean sustancias que deben considerarse para su aplicación.

“Artículo 2: 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá procurar por todos los medios que se sustituyan las sustancias y agentes cancerígenos a que puedan estar expuestos los trabajadores durante su trabajo por sustancias o agentes no cancerígenos, o por sustancias o agentes menos nocivos. En la elección de las sustancias o agentes de sustitución se deberán tener en cuenta sus propiedades cancerígenas, tóxicas y otras. 2. El número de trabajadores expuestos a las sustancias o agentes cancerígenos y la duración y los niveles de dicha exposición deberán reducirse al mínimo compatible con la seguridad”.

Esta norma implica que el Estado a través del ente ejecutor de las políticas laborales, como es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en forma específica la Inspección

General de Trabajo, tiene que verificar y crear marcos normativos que sean congruentes con este convenio y que tiendan a verificar el cumplimiento y la prevención de riesgos laborales de enfermedades profesionales.

“Artículo 3: Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá prescribir las medidas que deban tomarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a las sustancias o agentes cancerígenos y deberá asegurar el establecimiento de un sistema apropiado de registros”.

Esta norma igual que la anterior, regula que se tendrían que adoptar medidas para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a sustancias cancerígenas y además se deberá crear un registro de dichas sustancias.

“Artículo 4: Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas para que los trabajadores que han estado, estén o corren el riesgo de estar expuestos a sustancias o agentes cancerígenos reciban toda la información disponible sobre los peligros que presentan tales sustancias y sobre las medidas que hayan de aplicarse”.

“Artículo 5: Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas para asegurar que se proporcionen a los trabajadores los exámenes médicos o los exámenes o investigaciones de orden biológico o de otro tipo, durante el empleo o después del mismo, que sean necesarios para evaluar la exposición o el estado de su salud en relación con los riesgos profesionales”.

Esta norma se refiere a que los empresarios que utilicen sustancias cancerígenas deben tomar medidas para que los trabajadores que han estado expuestos a estas sustancias, reciban toda la información médica disponible sobre los peligros que presentan tales sustancias y sobre las medidas que hayan de aplicarse.

3.2. La importancia de la ratificación y aprobación del Estado de Guatemala

El Estado de Guatemala, adquiere compromisos a nivel internacional, especialmente de las normas o convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo. Estos convenios, por constituir normativa vigente en materia de derechos humanos, a juicio de quien escribe; les son aplicables las normas contenidas en los Artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Convenio relacionado ha tenido como motivación principal, como se ha establecido arriba, propiciar el marco normativo que haga que los Estados los equiparen a las normas nacionales y que con ello, se proteja a los trabajadores que se encuentran sujetos a riesgos laborales derivados de las enfermedades profesionales.

“Se denomina enfermedad profesional a una enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un trabajador por cuenta ajena, y que la enfermedad esté tipificada como tal por la ley o en el BOE. Por ejemplo: neumoconiosis, alveolitis alérgica, lumbalgia,

síndrome del túnel carpiano, exposición profesional a gérmenes patógenos, diversos tipos de cáncer, etc.”.²⁴

Se conoce como enfermedad profesional aquélla que, además de tener su origen laboral, está incluida en una lista oficial publicada por el Ministerio de Trabajo dando, por tanto, derecho al cobro de las indemnizaciones oportunas.

“La disciplina dedicada a su prevención es la higiene industrial; la medicina del trabajo se especializa en la curación y rehabilitación de los trabajadores afectados; y la ergonomía se encarga del diseño productivo de los ambientes de trabajo para adaptarlos a las capacidades de los seres humanos. Para catalogar como profesional a una enfermedad es imprescindible que existan elementos básicos que la diferencien de una enfermedad común:

- Agente: debe existir un agente causal en el ambiente o especiales condiciones de trabajo, potencialmente lesivos para la salud. Pueden ser físicos, químicos, biológicos o generadores de sobrecarga física para el trabajador expuesto.
- Exposición: es condición "sine qua non" demostrar que como consecuencia del contacto entre el trabajador y el agente o particular condición de trabajo se posibilita la gestación de un daño a la salud. Los criterios de demostración pueden

²⁴ www.onu.oit.com.html. **Aplicación del Convenio 139 de la Organización Internacional del trabajo.** (Guatemala, 20 de enero de 2010).

- ser: 1. Cualitativos: consiste en establecer, de acuerdo a los conocimientos médicos vigentes, una lista taxativa de ocupaciones con riesgo de exposición, y la declaración del afectado o de sus representantes de estar desempeñando esa ocupación o haberlo hecho. 2. Cuantitativos: se refiere a las disposiciones existentes en cuanto a los valores límites o concentraciones máximas permisibles para cada uno de los agentes incorporados a la lista. Este criterio es de suma importancia porque permite instrumentar programas de vigilancia, determinar niveles de tolerancia y precisar los grupos de personas que deben ser objeto de este monitoreo. Los exámenes periódicos y las mediciones específicas del medio se incorporan como los medios idóneos para la prevención. Enfermedad: debe existir una enfermedad o un daño al organismo claramente delimitado en sus aspectos clínicos, de laboratorios, de estudios por imágenes, terapéutico y anátomo-patológicos que provenga de la exposición del trabajador a los agentes o condiciones de exposición ya señalados.

- Nexo de causalidad: debe demostrarse con pruebas científicas (clínicas, experimentales o estadísticas) que existe un vínculo inexcusable entre la enfermedad y la presencia en el trabajo de los agentes o condiciones delineados precedentemente. No es necesario que la patología haya originado ya una incapacidad. El concepto actual es que el derecho a tutelar es la salud del trabajador y la Ley 24.557 apunta a la prevención más que al resarcimiento económico del daño generado.

- Inclusión en la lista oficial: la restricción en el número de enfermedades profesionales de aquéllas que cumplen con determinadas condiciones garantiza el otorgamiento automático de las prestaciones para los que aparecen en la lista, disminuyendo la incidencia de litigios y facilitando el manejo médico administrativo de los casos”.²⁵

3.3. El cáncer laboral

“El cáncer es una enfermedad que puede generarse dentro de un ambiente de trabajo o bien en otro ambiente. Aparte de ello, constituye una enfermedad irreversible y con efectos negativos que produce la muerte en muchos de los casos. Se sabe que miles de miles de personas mueren cada año por algún tipo de cáncer relacionado con su entorno de trabajo, mientras que millones de empleados corren el riesgo de desarrollar esa enfermedad debido a la inhalación de fibras de amianto y humo de tabaco”.²⁶

La cita anterior es parte de un informe de la Agencia Sanitaria de la Organización de las Naciones Unidas; que también indica que los tipos de cáncer que guardan relación con el trabajo son los de pulmón, los mesoteliomas (tumores en la membrana que cubre los pulmones), los de vesícula y la leucemia. Según este informe las investigaciones han permitido calcular que el diez por ciento de las muertes causadas

²⁵ **Ibid.**

²⁶ Organización Mundial de la Salud. **Informe 2002**. Pág. 98

por el cáncer de pulmón están estrechamente relacionadas con los riesgos en los lugares de trabajo.

Normalmente se piensa que la mayoría de los cánceres de adultos se deben a una combinación de factores originados por el tipo de vida y por la exposición ambiental. Mientras que sólo un veinte por ciento corresponde a cánceres originados por factores endógenos (propios de cada individuo); el ochenta por ciento restante corresponde a exposiciones a factores exógenos o medioambientales, como pueden ser el asbesto, el tabaco o la exposición a factores ambientales laborales.

Dos agentes preocupantes son la exposición a la radiación solar y la exposición a lámparas de bronceado; ambos emisores de rayos ultravioletas, productores de células malignas en la piel.

“Los cánceres siempre surgen de una sola célula anormal. Ésta es alterada de manera espontánea, a través de agentes químicos o por radiación. En cualquiera de estos casos actúan factores estimulantes o inhibidores del desarrollo del tumor o del sistema inmunológico protector.

Existen agentes iniciadores (producen lesiones en el ADN) y agentes promotores (desarrollan el cáncer). El agente promotor por sí solo o antes de la acción del agente iniciador no causa tumores. Existen carcinógenos denominados completos, ya que cumplen con ambos roles (como el caso del tabaco).

El proceso de carcinogénesis consta de tres fases:

- Fase de iniciación: Se produce una mutación en el ADN debido a la interacción con un agente cancerígeno.
- Fase de promoción: Desarrollo tumoral debido a la estimulación del desarrollo de la célula alterada, a causa de la exposición a factores ambientales.
- Fase de progresión: Desarrollo del tumor maligno, diseminado por metástasis. También conocido como período de latencia, se extiende desde la primera exposición hasta la primera manifestación del tumor.

Ejemplos: Cáncer de pulmón por amianto: trabajadores de la construcción, demolición, textiles, navales, pintores, de minas... y personas que utilizaran amianto en equipos de producción individual. Cáncer de pulmón por hulla, coque, etc.: trabajadores de hornos de coque, deshollinadores, etc. Cáncer de pulmón por arsénico: trabajadores de curtido de pieles, plaguicidas, fundiciones de cobre, etc.”.²⁷

3.4. Análisis de legislación comparada

3.4.1. República de España

Este país es uno de los más avanzados en materia de prevención de riesgos laborales a nivel de Europa; precisamente porque tiene una ley específica que regula la materia,

²⁷ **Ibid.**

y ésta se encuentra congruente con la normativa internacional emanada de la Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta legislación, se encuentran los siguientes:

- a) La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- b) Dentro de la exposición de motivos, se señalan los siguientes aspectos: I. El Artículo 40.2 de la Constitución española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional, conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

- c) De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar la política con la naciente política comunitaria en esta

materia; preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo Artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

- d) Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria. También son importantes las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE, y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.
- e) Así pues, el mandato constitucional español contenido en el Artículo 40.2 y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el

soporte básico en que se asienta la presente ley. Junto a ello, los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro del sistema jurídico español.

- f) La presente ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo; y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad; la ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las administraciones públicas; que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

- g) El ámbito de aplicación de la ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto; como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las administraciones públicas; así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la ley; la

cual inspira, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

- h) La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores; se articula en la ley con base a los principios de eficacia, coordinación y participación; ordenando tanto la actuación de las diversas administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva. Pero tratándose de una ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos; involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente ley.

- i) La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la ley plantea. Y, junto a ello claro está la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento, tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.
- j) En base a los principios antes citados se articula el capítulo III de la ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección; así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente; las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el

respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones; y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal. Entre las obligaciones empresariales que establece la ley, además de las que implícitamente llevan consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador; cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo; así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad; de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

- k) El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en este país, la ley atribuye a los denominados delegados de prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo; otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional del ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos

representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

- l) Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores; cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Esta ley española conlleva la necesidad de desarrollar políticas de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

3.4.2. República de Costa Rica

Resulta importante describir lo que al respecto regula la República de Costa Rica, por ser un país cercano a Guatemala y con similares características. Dentro del contenido de esta normativa, se señala lo más importante:

- a) Ley N° 13466-TSS. Reglamento General de los Riesgos del Trabajo.

- b) “Artículo 1° - Las presentes disposiciones reglamentan el título cuarto del Código de Trabajo de la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo”.

- c) “Artículo 2°- Todo patrono está obligado a asegurar, por su cuenta, a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, sean accidentes o enfermedades en los términos en que los define el artículo 195 del Código de Trabajo, en el Instituto Nacional de Seguros, aunque estos se encuentren bajo la dirección de intermediarios de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos, con las excepciones que señala el artículo 194 del referido cuerpo legal, en que dicho seguro es voluntario y no existe responsabilidad patronal por el riesgo laboral”.

- d) “Artículo 6° - Son regímenes de seguridad social, para los efectos del artículo 196, inciso a), del referido Código, los que gestiona y administra la Caja Costarricense de Seguro Social, el Seguro Obligatorio de Vehículos Automotores, los sistemas de

pensiones, generales y especiales, y las prestaciones que se otorguen a los trabajadores como beneficios incorporados e instrumentos colectivos de trabajo, y los previstos en convenios que suscriban organismos gremiales o profesionales con instituciones aseguradoras”.

- e) “Artículo 7º - La ausencia del seguro de riesgo del trabajo faculta a los inspectores con autoridad, de las municipalidades, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguros, ordenar la paralización de labores o el cierre del establecimiento de que se trate. A este efecto, deberá tenerse en cuenta la naturaleza de los trabajos y el mayor o menor grado de riesgo de los mismos, así como los antecedentes del patrono, sea persona física o jurídica”.

- f) “Artículo 19º - Las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes en materia de salud ocupacional, deberán notificarse por escrito al patrono o a sus representantes, y se le concederá un tiempo prudencial para su cumplimiento...”

- g) “Artículo 20º - Cuando la Inspección General de Trabajo prevenga a los patronos sobre medidas en materia de salud ocupacional, remitirá copia de sus disposiciones a la oficina competente del Instituto Nacional de Seguros. En igual forma procederá dicho Instituto, informando a la Inspección General aludida de todos los casos que haya tramitado sobre prevenciones en materia de salud ocupacional. En todos estos casos se seguirá el curso de entrega más rápido”.

- h) “Artículo 21° - Cuando sea necesario aumentar el monto de la prima del seguro de riesgos del trabajo, de conformidad con el artículo 21. 5 del Código de Trabajo, el porcentaje de recargo será fijado por el Instituto Nacional de Seguros, para lo cual deberá considerar el aumento que se origina en el riesgo, por el incumplimiento de las disposiciones en materia de salud ocupacional, el número de trabajadores expuestos a tales riesgos y la experiencia de siniestralidad del patrono renuente”.
- i) “Artículo 22° - El Instituto Nacional de Seguros deberá reconocer una suma no menor de 03.000,00 (tres mil colones) para gastos de entierro, en aquellos casos en que el trabajador fallezca a causa de un riesgo del trabajo. De igual manera, para gastos de traslado del cadáver, si se demostraron, el Instituto deberá reconocer una suma no inferior a 1.000,00 (mil colones). Las sumas correspondientes deberá establecerlas la Institución aseguradora por acuerdo propio, sin que puedan ser menores a las señaladas”.
- j) “Artículo 24° - El botiquín de emergencia que señala el artículo 220 del Código de Trabajo, contendrá como mínimo los siguientes artículos y medicamentos: Apósitos de gasa estéril de diez por diez con envoltura individual (2 doc.). Vendas de gasa (2 rollos). Esparadrapo de siete y medio cm (2 rollos). Apósitos adhesivos (tipo curita) o vendoteles (1 caja). Apósitos de nitrofurazona (1 0 unidades). Algodón absorbente (460 gramos). Torundas de algodón en un vaso de vidrio con su respectiva tapa. Antiséptico de uso externo de preferencia gluconato de cloruro-exhidrina al uno y medio por ciento. Tabletas analgésicas y antipiréticas (mínimo 2

docenas). Tijeras. Soluciones para irrigaciones oculares. Goteros (4). Alcohol comercial de 702 (medio litro). Vendas elásticas de 7 y medio cm (6). Agua oxigenada (un cuarto de litro). Aplicadores de algodón (4 docenas). Férulas de metal, madera u otros materiales para extremidades superiores e inferiores. Termómetros orales (4). Vasos de vidrio (media docena) Toxoide tetánico (20 dosis). Sulfato de atropina (en aquellas actividades de riesgos de exposición a agroquímicos, organofosforados o carbonatos). Resucitadores manuales o de oxígeno comprimido. Manual o instructivo básico de primeros auxilios.”

- k) “Artículo 28° - El Instituto Nacional de Seguros celebrará convenios con las instituciones públicas que puedan suministrar servicios médico - quirúrgicos y hospitalarios, que se requieran para la administración del régimen de riesgos del trabajo. En tales convenios se determinará todo lo relativo al pago de dichos servicios. A falta de convenio expreso, en cuanto al costo, regirá la tarifa que determine la Contraloría General de la República”.

El Reglamento de Costa Rica incluye un sistema de seguro nacional de cobertura universal y obligatoria y comprende a todos los trabajadores bajo contrato o independientes.

En cambio, el IGSS beneficia a todos los afiliados al régimen de previsión social. En caso que los patrones no afilien a sus trabajadores al seguro de riesgos, responden

con su patrimonio respecto de las indemnizaciones y los gastos médicos de tratamiento y rehabilitación que correspondan conforme a las normas en la materia.

Al observar el contenido del Reglamento de Costa Rica con respecto a lo que se regula en Guatemala en esta materia; ambos son similares y como en el caso de Guatemala, se debe considerar la conformación de una nueva normativa especialmente laboral y que contemple normas para que efectivamente se cumplan los compromisos contraídos por el Estado ante los distintos convenios y tratados en materia laboral.

En el caso de España existe la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, apegada en los convenios Internacionales; siendo uno de los países más avanzados en materia de prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO IV

4. La prevención de riesgos laborales derivados del cáncer y la falta de regulación en la legislación laboral guatemalteca

El gobierno guatemalteco a través de la Inspección General de Trabajo no le ha puesto interés a la clase trabajadora donde se utilizan sustancias o agentes cancerígenos prohibidos; los cuales deben ser sustituidos por otras sustancias o agentes no cancerígenos. Debiendo prescribir las medidas que deben tomarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a las sustancias y agentes cancerígenos.

4.1. Intervención de la Inspección General de Trabajo

El Artículo 274 del Código de Trabajo, regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.”

Respecto a su conformación o estructura organizativa, el Artículo 276 del mismo cuerpo regula que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias: Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo, Comisión Nacional del Salario y las demás que determinen los reglamentos emitidos por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le corresponde la dirección y orientación de una política social del país; la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y Mano de Obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia, coordinación y mejoramiento de Sistemas de Seguridad y Previsión Social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el

mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

El licenciado Luis Alberto López Sánchez señala que: “Una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores”.²⁸

Como función administrativa corresponde a los inspectores de trabajo al momento que comprueben que en determinada empresa han violado las leyes laborales o sus reglamentos; levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señalen. Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social para que le impongan la sanción al patrono infractor.

²⁸ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 34

Al respecto, el Artículo 278 del Código de Trabajo regula: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

De conformidad con lo que regula el Artículo 281 del Código de Trabajo, las atribuciones de los inspectores son las siguientes:

- a) “Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta; con el exclusivo objeto de velar por lo que regula el Artículo 278.
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad, podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos

casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia

de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.

- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y previsión social.
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la

divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aun después de haber dejado el servicio; y

- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

- m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este Código.”

De acuerdo a lo anterior, le corresponde velar por el cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo y en leyes respecto a la seguridad y previsión social. De acuerdo a esta materia el Código de Trabajo establece:

“Artículo 191 Les corresponde a los inspectores de trabajo, velar porque todo patrono adopte las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberán adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

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

- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

También les corresponde a los inspectores de trabajo, asesorar y acompañar a los trabajadores cuando estos hayan entablado juicios ordinarios con ocasión de violación

a sus derechos a la seguridad e higiene en el trabajo. “Artículo 197 “bis”. 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 genera 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 mortual”.

De la misma manera el Artículo 198 del mismo cuerpo legal regula que: “Le corresponde además, vigilar o supervisar de que todo patrono acate y cumpla 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.

Velar porque se cumplan estas normas mínimas en materia de salud y seguridad, en el caso de los trabajos a domicilio o de familia y quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.”

“Artículo 199 Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten”.

“Artículo 200, Velar porque no se permita a los patronos de empresas industriales o comerciales que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquellos deben habilitar locales especiales.”

Vigilar que en las labores, instalaciones o industrias insalubres y las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados, desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos, circunstancias que deben ser consideradas por los patronos y adoptar las medidas preventivas necesarias. Se define como tales, labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

A través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velar porque se cree el reglamento que debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

También se debe considerar en el reglamento el peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados

por una sola persona tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

Velar porque todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.

También todas las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar, a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos. Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Velar porque los trabajadores agrícolas tengan derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.”

4.2. Solución a la problemática

Dentro de los fundamentos que deben considerarse para prevenir los riesgos laborales derivados del cáncer, se debe tomar en cuenta lo siguiente.

En primer lugar, el Congreso de la República de Guatemala debe ratificar el Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo.

En cumplimiento a lo contenido en el Convenio 139 de la Organización Internacional de Trabajo y en cuanto a las obligaciones que ha adquirido el Estado de Guatemala, en materia de prevención de riesgos laborales, y especialmente los relacionados con la salud, enfermedades profesionales, cancerígenas, radiactivas, etc., se debe crear el marco normativo que así lo determine; estableciendo las responsabilidades en que incurre el patrono cuando no observe dicho marco normativo; incluso, las sanciones deben ser de acuerdo a la gravedad del hecho; también, la imposición de las responsabilidades civiles, especialmente en el caso de los trabajadores que no se encuentren cubiertos por el seguro social; la obligación patronal de adoptar un seguro privado para ese efecto.

El marco normativo para prevenir riesgos laborales deberá contener, como mínimo, aspectos relacionados con la salud y el trabajo, derechos y deberes, riesgos ligados a las condiciones de seguridad, riesgos ligados al medio ambiente, carga de trabajo, fatiga e insatisfacción laboral, sistemas elementales de control de riesgos, planes de emergencia y evacuación, vigilancia y control de la salud, los primeros auxilios, la gestión y organización de la prevención, la evaluación de riesgos profesionales, organismos públicos y la seguridad, las infracciones divididas en faltas y delitos de acuerdo a la intensidad del daño o actividad criminal, y las sanciones correspondientes.

Actualmente no existen estadísticas que demuestren las incidencias del cáncer, como tampoco se toman medidas para prevenir esta enfermedad, que puede ser ocasionada por la manipulación de sustancias químicas y otros materiales tóxicos.

Asimismo, ni el Ministerio de Trabajo ni el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se han preocupado por esta problemática que afecta a muchos trabajadores, y es que cuando se origina el cáncer no se realizan estudios o exámenes para averiguar por qué surgió la enfermedad; simplemente se trata la misma con medicamentos y no se le relaciona con los medios de trabajo.

Por eso es importante que Guatemala ratifique el Convenio sobre el Cáncer Profesional, pues el mismo trata sobre esta problemática y lo que es más importante sobre su prevención; tomando en cuenta que los trabajadores son la fuente de desarrollo económico y social para los países; y que el trabajo se cataloga como un derecho humano que debe ser protegido y respetado.

CONCLUSIONES

1. En Guatemala no existe previsión ni seguridad social, por lo que la mayoría de personas deben acudir a los hospitales públicos o centros de salud donde la atención deja mucho que desear.
2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue creado únicamente para los trabajadores que junto con los patrones paguen sus cuotas; el problema es que no todas las empresas o empleados contribuyan al régimen social.
3. Las empresas o centros de trabajo que manipulan o utilizan sustancias o materiales tóxicos, no son supervisadas por el Ministerio de Trabajo ni por el Ministerio de Ambiente; por lo que la mayoría no cumplen con medidas de prevención ni protección para los trabajadores.
4. Existen reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que se refieren a la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo; sin embargo, los mismos no son suficientes para abarcar los problemas derivados de las enfermedades profesionales y cancerígenas,
5. El cáncer es una enfermedad que por lo regular no tiene cura, a pesar de esto en Guatemala no se invierte en estudios ni investigaciones para prevenirlo ni para tratarlo y por lo mismo se ha incrementado a últimas fechas

RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe crear una ley de previsión y seguridad social; para que todos los trabajadores tengan acceso a la protección de la salud y por ende la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.
2. Todo patrono que no pague las cuotas al seguro social debe ser sancionado penalmente; pues son los trabajadores los perjudicados al no tener cobertura a los servicios del IGSS.
3. El Ministerio de Ambiente debe intervenir con el Ministerio Trabajo en la supervisión de los centros laborales en donde los trabajadores estén expuestos a materiales cancerígenos y tóxicos.
4. El Estado de Guatemala deberá ratificar el Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre el Cáncer Profesional; para obligar a los empresarios a proteger a los trabajadores en las actividades donde se manipulen sustancias cancerígenas o tóxicas.
5. Tanto el Ministerio de Salud como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben realizar estudios para prevenir el cáncer en los centros de trabajo, pues es una enfermedad catalogada como catastrófica.

BIBLIOGRAFÍA

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. Disputaciones terminológicas.** 4ª ed. México: Ed. Porrúa S.A. 1977.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. **Derecho social.** España: (s.e). 1946.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Derecho del trabajo.**(s.l.i.): (s.e.), (s.f.)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

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

Organización Mundial de la Salud. **Informe 2002.** www.oms.html. (Guatemala, 10 de enero de 2010).

Organización Mundial de la Salud. www.oms.html. (Guatemala, 10 de enero de 2010).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1980.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Argentina: Ed. De palma, 1978.

www.Institutoguatemaltecodeseguridadsocial.com (Guatemala, 12 de febrero de 2012)

www.monografías.com.html. **Seguridad social** (Guatemala, 19 enero de 2010)

www.goesjuridica.com.html. **El seguro social** (Guatemala, 19 enero de 2010)

www.onu.oit.com.html. **Aplicación del Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo.** (Guatemala, 20 enero de 2010).

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441. 1945.

Convenio 139 Sobre el Cáncer Profesional, Organización Internacional del Trabajo, 1976.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Congreso de la República de Guatemala Decreto número 63-8, 1988.

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

Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 410, 1964