

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL  
DERECHO LABORAL, COMO CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES  
DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS 1,002 Y 468  
AMBOS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL I.G.S.S.**

**JUAN ALFONSO PETSEYS CHAY**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2018**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL  
DERECHO LABORAL, COMO CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES  
DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS 1,002 Y 468  
AMBOS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL I.G.S.S.**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**JUAN ALFONSO PETSEYS CHAY**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, febrero de 2018**

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

**DECANO:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL I:** Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
**VOCAL II:** Licda. Rosario Gil Pérez  
**VOCAL III:** Lic. Juan José Bolaños Mejía  
**VOCAL IV:** Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia  
**VOCAL V:** Br. Freddy Noé Orellana Orellana  
**SECRETARIO:** Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**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).



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.

Guatemala, 14 de febrero de 2013.



Licenciado  
HÈCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA  
Ciudad de Guatemala

Licenciado HÈCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el estudiante: JUAN ALFONSO PETSEYS CHAY, CARNÉ No. 200012754, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL, COMO CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS 1,002 Y 468 AMBOS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL I.G.S.S.", reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor está facultado para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual regula: "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".

"IDY ENSEÑAD A TODOS"

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

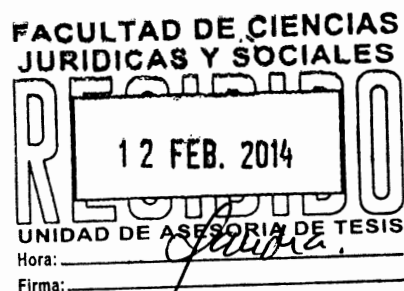
cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo



**Licenciado Héctor David España Piñetta**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 2802**  
**10 calle 9-68 2do nivel Oficina 208 zona 1 Edificio Rosanca Guatemala, C.A.**  
**Teléfonos: 4610-6878 / 4287-6001**

Guatemala 13 de septiembre de 2013.

Doctor:  
**BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente



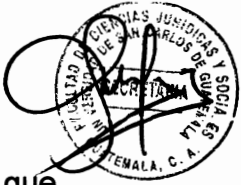
Atentamente me dirijo a usted con el objetivo de manifestarle que en cumplimiento a la designación como asesor, en el trabajo de Tesis, presentado por el Bachiller: **JUAN ALFONSO PETSEYS CHAY**, intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL, COMO CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS 1,002 Y 468 AMBOS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL I.G.S.S.”**, a usted me permito informar el dictamen siguiente.

Durante el desarrollo del trabajo de tesis, el sustentante enfocó el **contenido científico** con **propiedad técnica**, utilizando un lenguaje claro en su comprensión, acorde al tema.

Con relación al **contenido de metodología: analítica, inductiva, deductivo, y técnicas**, la tesis abarca las etapas del conocimiento científico, la recopilación de información que fue de apoyo para la investigación, conteniendo material de suma importancia.


A mi criterio la forma de redacción, al darle lectura es clara y sencilla, en virtud de lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en mi **CALIDAD DE ASESOR DE TESIS**, en la investigación realizada por el Bachiller **JUAN ALFONSO PETSEYS CHAY**.

En conclusión es un trabajo que ha llenado las expectativas del ponente al referirse a temas necesarios y urgentes, sobre todo aquellos a favor del trabajador que en estos casos se convierte en la parte más endeble.



Al respecto informa que el trabajo de tesis, reúne los requisitos reglamentarios que exige el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en cuanto a la metodología, exposición, uso y aplicación de las técnicas adecuadas de investigación, conclusiones, recomendaciones y bibliografía apropiada en su elaboración.

Atentamente;



*Hector David Espinoza Pinetta*  
**ABOGADO Y NOTARIO**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de noviembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN ALFONSO PETSEYS CHAY, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL, COMO CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS 1,002 Y 468 AMBOS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL I.G.S.S.. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**SECRETARIO**  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 GUATEMALA, C. A.

**DECANO**  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 GUATEMALA, C. A.





## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** Creador de todo el universo, fuente de la razón de mi existencia, para dejar una huella positiva en el mundo material.
- A MIS PADRES:** Carmen Chay Martínez (Q.E.P.D.) y Alfonso Petseys Chiyut, agradecimiento infinito por sus sabias enseñanzas para enfrentar el diario vivir.
- A MIS HERMANOS:** Maynor Leonel, José Antonio y Julio César, gracias por su apoyo incondicional.
- A MIS CUÑADAS:** Imelda Odilia, Floridalma y Heydi, gracias por su cariño.
- A MIS SOBRINITOS:** Ángel David, Rosío del Carmen, Yosselyn Teresa, Jeferson Estuardo, Ximena Nohemi y Alma Juliana Valeska (Q.E.P.D) gracias por su amor y cariño.
- A MIS TÍOS Y PRIMOS:** Con mucho aprecio y cariño.
- A MIS AMIGOS:** Gracias, por su amistad sincera.
- A:** Guatemala, tierra bendita por Dios.
- A:** San Felipe Retalhuleu, terruño que me vio nacer.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala.





## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

|  |    |
|--|----|
| 1. Nociones generales de los accidentes laborales.....                   | 1  |
| 1.1. La presunción <i>iuris tantum</i> en los accidentes de trabajo..... | 2  |
| 1.2. Teoría de las causas de los accidentes de trabajo.....              | 6  |
| 1.3. Estructura de los accidentes.....                                   | 11 |
| 1.4. Causas que originan los accidentes.....                             | 13 |
| 1.5. Lesión corporal.....  | 14 |

### CAPÍTULO II

|  |    |
|--|----|
| 2. Seguridad social laboral.....                               | 17 |
| 2.1. Naturaleza jurídica de la seguridad social.....           | 18 |
| 2.2. Características.....                                      | 20 |
| 2.3. El sector de la seguridad laboral y la salud pública..... | 21 |
| 2.4. El enfoque sistemático o ingeniería de seguridad.....     | 23 |
| 2.5. Principios de los seguros sociales.....                   | 24 |

### CAPÍTULO III

|  |    |
|--|----|
| 3. Higiene y seguridad en el trabajo.....  | 29 |
| 3.1. Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.....                       | 31 |
| 3.2. Higiene y seguridad en el trabajo.....  | 34 |
| 3.3. Acuerdo 1,002 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....  | 42 |
| 3.4. El Acuerdo 468 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..... | 43 |



## CAPÍTULO IV

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4. Principios del derecho laboral en Guatemala</b> .....                 | <b>45</b> |
| <b>4.1. Las garantía constitucional de la vida y seguridad social</b> ..... | <b>48</b> |
| <b>4.2. Los principios del derecho laboral</b> .....                        | <b>52</b> |

## CAPÍTULO V

|   |           |
|---|-----------|
| <b>5. Análisis jurídico de la violación a los principios del derecho laboral, como consecuencia de los accidentes de trabajo y la aplicación de los Acuerdos 1,002 y 468 ambos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social</b> ..... | <b>71</b> |
| <b>5.1. El incumplimiento patronal de protección laboral</b> .....  | <b>72</b> |
| <b>5.2. Las limitaciones para el goce de la seguridad social</b> .....  | <b>75</b> |
| <b>5.3. Seguridad e higiene en el trabajo</b> .....   | <b>76</b> |
| <b>5.4. Obstáculos para la aplicación de los Acuerdos 1,002 y 468 ambos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social</b> ..   | <b>77</b> |
| <b>CONCLUSIONES</b> .....   | <b>83</b> |
| <b>RECOMENDACIONES</b> .....  | <b>85</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....   | <b>87</b> |



## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación se justifica porque en Guatemala con el desarrollo de la industria y la tecnología, se marca dentro del derecho laboral un fenómeno en cuanto a los accidentes de trabajo. Existen normas para la prevención de accidentes, pero su cumplimiento es una utopía, ya que no existe supervisión por parte del Estado, ni observancia del sector patronal.

El problema indagado, es la determinación del irrespeto a los principios del derecho laboral y los convenios internacionales ratificados por Guatemala, derivado de que en las resoluciones judiciales en las que se demanda a algún patrono por accidente laboral, por un trabajador que ha sufrido la pérdida de un miembro superior, el sistema no protege al trabajador y el patrono simplemente lo retira del lugar de trabajo, sin que pueda alegarse una continuidad laboral.

La hipótesis operativa fue comprobada, al realizar un análisis jurídico de la violación a los principios del derecho laboral, como consecuencia de los accidentes de trabajo, donde se pierde una extremidad superior y la falta de aplicación de los Acuerdos 1,002 y 468 ambos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los cuales se toman como referencia, pero con una aplicación dineraria rigurosa, pero ínfima para el daño sufrido por el trabajador.

El objetivo fue alcanzado, al comprobar que los juzgados de trabajo, no determinan la aplicación concreta de los acuerdos antes relacionados, confirmándose así la violación de los principios del derecho del trabajo, tales como la estabilidad laboral, proporcionalidad, garantías mínimas, entre otros.

El trabajo desarrollado se aborda en cinco capítulos, desarrollándose en el primero lo relativo a las nociones generales de los accidentes laborales; en el segundo se enuncian los aspectos principales de la seguridad social laboral;



en el tercero, se determinan los alcances de lo que es la higiene y seguridad en el trabajo; en el cuarto se desarrollan los principios del derecho laboral en Guatemala; y finalmente en el quinto capítulo, se realiza un análisis jurídico de la violación a los principios del derecho laboral como consecuencia de los accidentes de trabajo, y la aplicación de los Acuerdos 1,002 y 468, ambos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los métodos utilizados fueron el analítico, para conocer la esencia de las características y los principios del derecho de trabajo; el sintético, para enlazar las resoluciones de primera instancia y la aplicación a los acuerdos relacionados anteriormente, recogiendo lo esencial de las características y los principios separándolo con el resto de características. La técnica utilizada fue la bibliográfica, consultando autores nacionales y extranjeros en los aspectos relacionados con los principios y las características del derecho de trabajo.

Finalmente, se concluye que los tribunales laborales competentes al conocer el caso en juicio ordinario laboral, planteado por pérdida de un miembro superior como consecuencia de un accidente de trabajo, al dictar sentencias en primera instancia, toman taxativamente y no de referencia lo estipulado en los Acuerdos 1,002 Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes y el 468 relativo al Reglamento de Prestaciones en Dinero, ambos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fijando la cantidad de cuatro mil quetzales por la pérdida de un brazo completo, vulnerando el principio de estabilidad laboral y el de proporcionalidad, derivado que el trabajador cesará en su actividad laboral vigente.



## CAPÍTULO I

### 1. Nociones generales de los accidentes laborales

“Desde épocas inmemorables el conocimiento sobre los mismos ha variado enormemente, a tal punto que se ha llegado en la actualidad a crear una clasificación sofisticada de ellos (geográficos, de tránsito, de trabajo, entre otros). Respecto a estos últimos, ciencias como el derecho se han encargado de abordarlos y reglamentarlos dentro de un marco legal que reconoce la reparación integral del daño producido y las alternativas que se deben tomar para que no concurran en adelante.”<sup>1</sup>

Los accidentes de trabajo aparecen desde la existencia misma del ser humano, este tipo de sucesos indeseables son una constante en las labores desarrolladas por el hombre desde hace mucho tiempo. Debido a ello todos los países del mundo se han persuadido de incluirlo en su régimen de seguridad social y proteger a sus asociados del mismo, por lo que el país no ha sido la excepción.

En el caso de Guatemala, el concepto de accidente laboral debe ser amplio y realista, conforme al mundo globalizado y a la industrialización, por lo que la legislación guatemalteca, debe ser adaptada a las exigencias laborales actuales, ya que la misma es muy escueta en relación a los elementos que lo conforman.

---

<sup>1</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente\\_de\\_trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_de_trabajo) Consultado el 2 de enero del 2017.



### **1.1. La presunción *iuris tantum* en los accidentes de trabajo**

El accidente laboral tiene alcances leves y graves, tales como una lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, incluso la muerte, recibida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, en cualquier momento o lugar en que se preste. Inclusive deberían incluirse las que se ocasionan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

Debe entenderse que es toda lesión corporal o física que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena, es el cualquier menoscabo físico o fisiológico incluyéndose tanto las lesiones causadas por la acción de los agentes externos súbitos, repentinos y violentos, como las dolencias lentas y progresivas contraídas en el ejercicio de una profesión determinada.

Estos hechos o acontecimientos, pueden ocurrir durante las horas de trabajo, y dentro del mismo, ya sea por consecuencias de la maquinaria por no tener los resguardos apropiados o por negligencia de los empleados, es cualquier acontecimiento inesperado o imprevisto que interrumpe o interfiere el proceso ordenado de la actividad de que se trate, el accidente no implica necesariamente una lesión.

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa u ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una



**perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.”<sup>2</sup>**

**Se puede hacer la inclusión de la enfermedad dentro del término lesión, que califica como accidente de trabajo, la enfermedad de trabajo, por oposición a las enfermedades común y profesional en sentido estricto, así mismo, junto a los daños físicos, quedan incluidos los daños psíquicos.**

**“El accidente laboral se refiere sólo a los trabajadores por cuenta ajena, con independencia del régimen de seguridad social en que estén encuadrados, y el trabajo protegido mientras se encuentre vigente la relación laboral, sin que pueda considerarse como accidente de trabajo el ocurrido durante el tiempo de suspensión legal del contrato. No obstante lo anterior. El accidente de trabajo no cabe asegurarlo sino cuando se refiera a una especie de trabajadores: Los comprendidos en la ley que resarce los riesgos laborales que se concretan en siniestros personales y sujetos a la responsabilidad empresarial.”<sup>3</sup>**

**La expansión del sistema de la seguridad social y la inclusión en su ámbito de protección de los trabajadores autónomos, ha llevado también a extender una cobertura similar respecto de determinados trabajadores por cuenta**

---

<sup>2</sup> Briceño, Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** Pág. 2.

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 476.



propia, como en el régimen especial agrario de la seguridad social o el régimen especial de trabajadores del mar, que establecen expresamente un concepto de accidente de trabajo. Se deduce que el accidente debe producirse con ocasión o por consecuencia del trabajo, siendo este el elemento que permite diferenciar el accidente de trabajo del accidente no laboral.

La conexión entre trabajo y lesión se establece por la ley de modo amplio, al adicionarse a la relación causal directa e inmediata por consecuencia una conexión indirecta o mediata con ocasión, pero además ha sido interpretada por la jurisprudencia de manera flexible y expansiva, de modo que alcanza también a accidentes acaecidos en actividades anteriores, preparatorias o de terminación del trabajo e incluso en actividades marginales o no estrictamente profesionales, pero que se encuentran relacionadas con el trabajo u organización del empresario al que se prestan los servicios, por ejemplo, los ocurridos en cursos de perfeccionamiento profesional en interés de la empresa.

“Se considera accidente de trabajo una serie de situaciones cuya relación con éste es sólo indirecta:

- a) El accidente in itinere, es decir, el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo;
- b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del





desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en el que se ejerciten las citadas funciones;

- c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de órdenes del empresario o espontáneamente en interés de la empresa;
- d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de análoga naturaleza, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo;
- e) Las enfermedades no incluidas en la lista de enfermedades profesionales como tales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo (las denominadas enfermedades de trabajo);
- f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.<sup>4</sup>

Establece una importante presunción *iuris tantum*, de carácter general, en el sentido de considerar, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de

---

<sup>4</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente\\_de\\_trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_de_trabajo) Consultado el 2 de enero del 2017.



accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo, de modo que queda exonerado el accidentado de la prueba de la relación de causalidad, la presunción es plenamente eficaz aunque se desconozca la causa o motivación. De lo anterior expuesto podemos entender que accidente de trabajo, es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena; cuenta con tres elementos a saber: lesión, trabajo y relación entre lesión y trabajo.

## **1.2. Teoría de las causas de los accidentes de trabajo**

“Los accidentes se definen como sucesos imprevistos que producen lesiones, muertes, pérdidas de producción y daños en bienes y propiedades. Es muy difícil prevenirlos si no se comprenden sus causas.”<sup>5</sup>

Investigadores de diferentes campos de la ciencia y de la técnica han intentado desarrollar una teoría sobre las causas de los accidentes que ayude a identificar, aislar y en última instancia eliminar los factores que causan o contribuyen a que ocurran accidentes.

### **a) Del dominó**

“De acuerdo con esta teoría un accidente se origina por una secuencia de hechos, Heinrich propuso una secuencia de cinco factores en el accidente, en

---

<sup>5</sup> Botta, Nestor Adolfo. *Teoría y modalización de los accidentes*. Pág. 7.



la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia de los factores del accidente: La teoría del efecto dominó el 88 por ciento de los accidentes de trabajo están provocados por actos humanos peligrosos, el 10 por ciento, por condiciones peligrosas y el 2 por ciento por hechos fortuitos. Propuso una secuencia de cinco factores en el accidente, en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra, he aquí la secuencia de los factores del accidente:

- Antecedentes y entorno social.
- Fallo del trabajador.
- Acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico.
- Accidente.
- Daño o lesión.<sup>6</sup>

La teoría anterior propone que del mismo modo en que la retirada de una ficha de dominó de la fila interrumpe la secuencia de caída, la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante, siendo la ficha cuya retirada es esencial la número tres, esta teoría presenta un punto de partida útil para la discusión y una base para futuras investigaciones, sobre lo

---

<sup>6</sup> Ibid. Pág. 8.



**relativo a los accidentes de trabajo.**

**b) De la causalidad múltiple**

**“Procede de la teoría del dominó, la teoría de la causalidad múltiple defiende que, por cada accidente, pueden existir numerosos factores, causas y subcausas que contribuyan a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos provoquen accidentes.”<sup>7</sup>**

**De acuerdo con esta teoría, los factores propicios pueden agruparse en las dos categorías, siendo la primera la de comportamiento, ya que en esta categoría se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos, una condición física y mental inadecuada.**

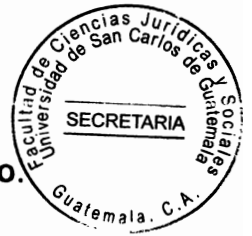
**La segunda la de ambientales y en esta categoría se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros. La principal aportación de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces, por no decir ninguna, es el resultado de una única causa o acción.**

**c) De la casualidad pura**

**De acuerdo con la presente teoría, todos los trabajadores de un conjunto determinado tienen la misma probabilidad de sufrir un accidente de trabajo,**

---

<sup>7</sup> **Ibid. Pág. 9.**



ya que la relación causal se encuentra presente en cada lugar de trabajo.

Se deduce que no puede discernirse una única pauta de acontecimientos que lo provoquen, todos los accidentes se consideran incluidos en el grupo de hechos fortuitos y se mantiene la inexistencia de intervenciones para prevenirlos.

**d) De la probabilidad sesgada**

La presente se basa en el supuesto de que una vez que un trabajador sufre un accidente, la probabilidad de que se vea involucrado en otros en el futuro aumenta o disminuye respecto al resto de los trabajadores. La contribución de esta teoría al desarrollo de acciones preventivas para evitar accidentes es escasa o nula.

**e) De la propensión al accidente**

“Existe un subconjunto de trabajadores en cada grupo general cuyos componentes corren un mayor riesgo de padecerlo. Los investigadores no han podido comprobar tal afirmación de forma concluyente, ya que la mayoría de los estudios son deficientes y la mayor parte de sus resultados son contradictorios y poco convincentes.”<sup>8</sup>

Esta teoría, no goza de la aceptación general, ya que se cree que aun cuando existan datos empíricos que la apoyen, probablemente no explica

---

<sup>8</sup> Ibid. Pág. 10.



más que una proporción muy pequeña del total de los accidentes, sin ningún significado estadístico.

f) De la transferencia de energía

Esta teoría establece que los trabajadores sufren lesiones, o los equipos daños, como consecuencia de un cambio de energía en el que siempre existe una fuente, una trayectoria y un receptor.

“El control de energía puede lograrse de las siguientes formas: A) Eliminación de la fuente, B) Modificación del diseño o de la especificación de los elementos del puesto de trabajo. La trayectoria de la transferencia de energía puede modificarse mediante aislamiento de la trayectoria, instalación de barreras, instalación de elementos de absorción y colocación de aislantes, el acogimiento de las medidas siguientes puede ayudar al receptor de la transferencia de energía, siendo estas: Limitación de la exposición y utilización de equipo de protección individual.”<sup>9</sup>

La utilidad de la teoría radica en determinar las causas de las lesiones y evaluar los riesgos relacionados con la energía y la metodología de control, pueden elaborarse estrategias para la prevención, la limitación o la mejora de la transferencia de energía.

---

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 11.



### **g) De los síntomas frente a las causas**

No es tanto una teoría cuanto una advertencia que debe tenerse en cuenta si se trata de comprender la causalidad de los accidentes. Cuando se investiga un accidente, se tiende a centrar la atención en sus causas inmediatas, obviando las esenciales. Las situaciones y los actos peligrosos, son los síntomas y no las causas fundamentales de un accidente.

### **h) De la responsabilidad objetiva**

“El patrono queda obligado a resarcir a la víctima del daño en su capacidad laboral o con ocasión de las mismas; y ello con entera emancipación del accidente.”<sup>10</sup>

Esta teoría sustenta que por el hecho de las cosas, una de las primeras manifestaciones fue la del riesgo profesional, según la cual se hizo recaer sobre el patrono y la responsabilidad del accidente de trabajo sufrido por el trabajador, quien en el ejercicio de sus labores se hubiera producido por la culpa o negligencia del patrono.

## **1.3. Estructura de los accidentes**

La creencia de que los accidentes tienen causas y pueden prevenirse nos obliga a estudiar los factores para prevenirlos. Al analizar estos factores, pueden aislarse las causas primordiales y adoptarse las medidas necesarias

---

<sup>10</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Pág. 15.



para impedir que se repitan.

Las causas esenciales pueden clasificarse en inmediatas y concurrentes, en el primer caso se trata de actos peligrosos del trabajador y de condiciones de trabajo inseguras, en el segundo, de factores relacionados con la gestión y de las condiciones físicas y mentales del trabajador, tienen que converger varias de estas causas para que se produzca un accidente.

Es necesario comprender la relación de causa-efecto de los factores inductores de accidentes para emprender una mejora continua de los procesos de seguridad.

En el caso de Guatemala, cuando trabajar es jugarse la vida, pareciera que no existe, pasan desapercibidos, nadie los registra, excepto si es un accidente en la carretera, que se considere sobradamente espectacular para aparecer en las noticias, caso contrario, los accidentes laborales ocurren y en muchos casos nadie se hace responsable, según los pocos que han salido a luz, hay muchas omisiones de los empresarios, para prevenir y registrarlos, y del Ministerio de Trabajo para supervisar y garantizar la vida de los trabajadores.

Cuando se cuestiona a una empresa sobre cómo y por qué ocurrió un accidente; la respuesta es siempre la misma: los trabajadores laboraban para un subcontratista, no para nosotros. Es el Ministerio de Trabajo la institución pública a quien le corresponde realizar las inspecciones de oficio, pero dicho





ente, actualmente cuenta con solo 200 inspectores para cubrir todo el territorio nacional, lo que hace imposible la supervisión, lo que en la práctica esto no ocurre.

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

“Se habla de que el factor humano es el causante de un 80% a 85% de los accidentes y el resto de un 15% a 20%, es el factor físico.”<sup>11</sup>

De los causantes de accidentes se tienen dos grandes grupos el factor o factores humanos y el o los factores físicos, haciendo relación de la siguiente manera:

##### **a) Causas que corresponden al factor humano**

- La irresponsabilidad.
- Desconocimiento del trabajo.
- Falta de atención.
- Mala selección de personal.
- Cansancio físico y mental.
- Mala ubicación del personal.

---

<sup>11</sup> Botta, Nestor Adolfo. *Op. Cit.* Pág. 9.

- Exceso de confianza.
- Alteración emocional.
- Embriaguez.
- Drogadicción.

#### b) Causas que corresponden al factor físico

- Equipo de trabajo defectuoso.
- Equipo de protección personal inadecuado.
- Pisos defectuosos o sucios.
- Falta de protección colectiva.
- Mala ventilación.
- Mala iluminación.

### 1.5. Lesión corporal

“El accidente de trabajo es una lesión corporal, esto es, un daño sufrido por el cuerpo del accidentado.”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Alonso Olea, Manuel, **El concepto de accidente de trabajo**. Pág. 340.



**La palabra lesión sugiere inmediatamente la acción o irrupción súbita y violenta de un agente exterior o la conmoción inesperada de quien la sufre; efectivamente tal es el supuesto normal de accidente de trabajo: herida producida por golpe, caída, aplastamiento, quemadura, corte, etc.**

**Con arreglo a las lesiones, también, son accidentes de trabajo; las enfermedades propiamente profesionales, esto es, las derivadas de la naturaleza singular del medio en el que el trabajador se halle por razón de su trabajo, de las materias que maneja o de las herramientas o máquinas que utilice en su trabajo; así, la silicosis es un accidente de trabajo, porque tal enfermedad deriva de la aspiración de polvo silíceo en suspensión en los ambientes en que han de trabajar el minero o el ceramista.**





## **CAPÍTULO II**

### **2. Seguridad social laboral**

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 100: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación".

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, surge de la vigencia del Decreto número 295, el cual contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se crea una institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

En Guatemala, la seguridad social busca la protección, rehabilitación o beneficio de aquellos afiliados, que por circunstancias plenamente establecidas, se ven imposibilitados de seguir laborando en forma normal y debe cesar en su actividad en forma temporal o definitiva.

El Estado busca que a través de la institución denominada Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–, se aseguren niveles mínimos de dignidad y de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

La referida institución a través de la aplicación de programas públicos, está obligado a prestar servicios a los afiliados que sufran accidentes de trabajo,



enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudez, vejez, muerte y sobrevivencia, entre otras causas que le afecten en el desempeño de una actividad de carácter laboral.

“Los dos riesgos específicos del trabajador consisten en quedarse sin trabajar (el paro forzoso), y el de sufrir alguna lesión física o psíquica por la prestación de sus servicios (el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, e incluso los de una y otra especie sin origen laboral genuino). Por extensión, los seguros sociales cubren riesgos o situaciones comunes a la generalidad de las personas, como la muerte, la invalidez y la maternidad ésta por los gastos que origina y la pérdida de jornadas que el alumbramiento impone para la madre trabajadora, pero vistos desde la peculiar posición del que trabaja y deja de ganar para sí o para los suyos.”<sup>13</sup>

## **2.1. Naturaleza jurídica de la seguridad social**

Los seguros sociales se basan en situaciones personales que requieren medio económico para su superación. Pero la organización y sostenimiento puede confiarse a la iniciativa privada, de manera enteramente libre o compelida a adherirse a una u otra de las entidades que para solventar esos riesgos existan o se creen; o bien adoptar un sistema coercitivo de derecho público pleno: por la obligatoriedad de asegurar o asegurarse o por la sumisión a un régimen delineado en todo su contenido.

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 439.



**Seguro social es cada uno de los sistemas provisionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran sometidas ciertas personas, principalmente los trabajadores, a fin de mitigar al menos, o de reparar siendo factible, los daños, perjuicios y desgracias de que puedan ser víctimas involuntarias, o sin mala fe en todo caso.**

**Cuando todos los riesgos y todas las contingencias personales, familiares y económicas se agrupan en un solo régimen de aseguración, entonces el seguro social es el que ampara cualquier eventualidad adversa para el asegurado.**

**“Se está ante un seguro colectivo, establecido por el Estado, para atender a ciertas clases sociales en las necesidades, nacidas para ellas por pérdida, disminución o insuficiencia del salario.”<sup>14</sup> El seguro social comprende: “El conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial que, inspirándose más o menos en la institución del seguro privado, han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familias una protección, una seguridad contra los trastornos que suponen la pérdida o la disminución sensible de la capacidad laboral o el aumento de sus necesidades, debido a las vicisitudes de la vida humana.”<sup>15</sup>**

**Establecidos con carácter público y asistencial, los seguros sociales se proponen proteger a quienes viven de su trabajo o del ajeno, y se encuentran**

<sup>14</sup> Bonilla, Marín. **Teoría del seguro social.** Pág. 24.

<sup>15</sup> González Posada, Carlos. **Los seguros sociales obligatorios en España.** Pág. 3.



en situación de indefensión, son considerar la debilidad económica momentánea del beneficiario.

Mediante el pago de una suma, por el sujeto asegurado, por el empresario asegurador o por el Estado, se garantiza al beneficiario frente a eventuales disminuciones o pérdida de su capacidad de trabajo, de su posibilidad de ganancia.

La doctrina, al delinear el concepto del seguro social, se inclina unas veces, en tendencia subjetiva, por resaltar al sujeto protegido; u objetivamente, por destacar el riesgo funcional o económico que se trata de prevenir.

## **2.2. Características**

La seguridad social, se establece como una combinación del seguro libre con la asistencia social, rama de la economía social, e incluso institución de la previsión social.

Forma parte de la ciencia del seguro, por ofrecer protección monetaria y medios de subsistencia a los económicamente débiles. Integra un deber de la sociedad para con cada uno de sus miembros, más bien que obligación de los patronos con respecto a los trabajadores de ellos dependientes; y de ahí la colaboración financiera del Estado.

“El seguro social es el régimen más generalizado y expresión cabal de la seguridad social; se trata de un método que adoptó la técnica de los seguros





privados, aunque sin perseguir fines de lucro y sin valorar en cada caso la relación entre la prima y el riesgo, ni dejar librada la adhesión al sistema de la voluntad individual.”<sup>16</sup>

Existe una organización completa por el poder público o su participación muy activa en la esfera de los seguros sociales tiende además a evitar que se transformen en actividades lucrativas, que no condecirían con las acuciantes necesidades que han de ser cubiertas.

Económicamente se descubre en el seguro social el carácter salarial, es decir que sea complementario o substitutivo del mismo, según se esté ante la insuficiencia de recursos o la carencia de ingresos por el trabajador u otros sujetos no asegurados.

### **2.3. El sector de la seguridad laboral y la salud pública**

Respecto al sector de la seguridad y la salud pública, que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos.

Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador.

---

<sup>16</sup> Gofí Moreno, José María. **Seguro social mexicano**. Pág. 17.



**Las lesiones laborales pueden deberse a diversas causas externas: químicas, biológicas o físicas, entre otras. Los riesgos químicos pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes. La eliminación de este conflicto exige el uso de materiales alternativos menos tóxicos, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras.**

**Los peligros biológicos surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos.**

**Para limitar o eliminar esas inseguridades es necesario eliminar la fuente de la contaminación o, en caso de que no sea posible, utilizar prendas protectoras. Entre los riesgos físicos comunes están; el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas.**

**Los ingenieros de seguridad industrial intentan eliminar los riesgos en su origen o reducir su intensidad; cuando esto es imposible, los trabajadores deben usar equipos protectores.**

**Según el riesgo, el equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación, para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.**



Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos, este tipo de contingencias ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas.

Las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente contracturas musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda. Este tipo de lesiones representa el 25% de todas las lesiones de trabajo, y para controlarlas hay que diseñar las tareas de forma que los trabajadores puedan llevarlas a cabo sin realizar un esfuerzo excesivo.

#### **2.4. El enfoque sistemático o ingeniería de seguridad**

“En los últimos años, los ingenieros han tratado de desarrollar un enfoque sistémico (la denominada ingeniería de seguridad), para la prevención de accidentes laborales.”<sup>17</sup>

Como los accidentes surgen por la interacción de los trabajadores con el entorno de trabajo, hay que examinar cuidadosamente ambos elementos para reducir el riesgo de lesiones.

Éstas pueden deberse a las malas condiciones de trabajo, al uso de equipos

---

<sup>17</sup> Ibid. Pág. 18.



y herramientas inadecuadamente diseñadas, al cansancio, la distracción, la inexperiencia o las acciones arriesgadas.

El enfoque sistémico estudia las siguientes áreas: los lugares de trabajo para eliminar o controlar los riesgos, los métodos y prácticas de actuación y la formación de empleados y supervisores, además el enfoque sistémico exige un examen en profundidad de todos los accidentes que se han producido o han estado a punto de producirse.

Se registran los datos esenciales sobre estas contingencias, junto con el historial del trabajador implicado, con el fin de encontrar y eliminar combinaciones de elementos que puedan provocar nuevos riesgos.

El enfoque sistémico también dedica una atención especial a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, y reconoce la existencia de grandes diferencias individuales entre las capacidades físicas y fisiológicas de las personas por eso, siempre que sea posible, las tareas deben asignarse a los trabajadores más adecuados para ellas.

## **2.5. Principios de los seguros sociales**

La legislación político-social trató inicialmente de proteger a los débiles; de igual modo, los seguros sociales aparecen como amparo ante los riesgos a que se encuentran sometidos los carentes de medios económicos para prevenirlos por sí mismo.



**“Si esa inferioridad económica es principio jurídico y cronológico de los seguros sociales, el intervencionismo estatal (XVII, 42) fue más allá. De una actitud de indiferencia o abstención plenas, el poder público consideró deber y conveniencia reglamentar primeramente el seguro social; para después, en progresiva escalada, llegar a un práctico o efectivo monopolio de los seguros sociales, implantados, administrados y regidos en sus distintitas fases por los órganos estatales.”<sup>18</sup>**

**Ese amparo, en otro de sus aspectos, comienza por los trabajadores, que por su número y tareas peligrosas con frecuencia eran víctimas propicias de muchos infortunios y accidentes; para extender después a los económicamente débiles; y abarcar, en una etapa final, a todos los residentes o habitantes del territorio.**

**La extensión de los riesgos cubiertos y ampliación de los sujetos protegidos son principios de los modernos seguros sociales, junto con las contribuciones de los distintos interesados, es decir los trabajadores u otras personas por víctimas o perjudicados, los empresarios o clases contributivamente pudientes, los interesados en la producción o en la marcha normal de una sociedad, a cubierto de la exasperación de los necesitados y sin amparo y del Estado, por su deber general de tutela social.**

**“El verdadero riesgo que sufre el seguro social es la imposibilidad para el trabajo. El peligro es, en todos los casos, la falta de trabajo (un enfoque más**

---

<sup>18</sup> **Ibid. Pág. 21.**



moderno habla de falta de recursos, situación típica del trabajador normal cuyo salario no le permita atender sus necesidades y las de su núcleo familiar). Pero la falta de trabajo agrega el propio autor es cuanto priva al obrero del salario, que es único medio de vida o, al menos, el medio fundamental. En este punto no hay diferencia entre los diversos seguros sociales. La muerte, la vejez la invalidez prematura, la enfermedad, el paro, le ponen fin al salario o lo suspenden y los consiguientes seguros lo sustituyen por la debida indemnización.”<sup>19</sup>

El fundamento económico y fenoménico del seguro social, como de los restantes, se halla en la gran probabilidad, dentro de las grandes cifras y de acuerdo con la experiencia y la estadística, de calcular los acontecimientos dañosos o perjudiciales que se producirán en un lapso determinado, medición de carácter colectivo, nunca individual.

El índice de mortalidad de una región, salvo epidemias o catástrofes insólitas; pero en modo alguno significa que los órganos de la aseguración puedan concretar quiénes van a ser las víctimas, salvo casos muy extremos: enfermos muy graves y ya desahuciados; pues hasta los condenados a muerte mantienen la esperanza del indulto.

De lo expuesto anteriormente, nos damos cuenta, que con el devenir de la historia ha habido distintas formas de comerciar con la salud de los trabajadores, como es el seguro de carácter mercantil.

---

<sup>19</sup> García Oviedo. *Tratado elemental de derecho social*. Pág. 649.



“En Guatemala para dar cumplimiento constitucional en materia de seguridad social y como una consecuencia de la segunda guerra mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al Gobierno interino del General Ponce Vaidés, 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 Doctor 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 Licenciado Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittel (chileno), 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.”<sup>20</sup>

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 establecimiento del seguro social obligatorio.

Se crea así una institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, creándose así un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima.

---

<sup>20</sup>

Ibid. Pág. 649.



**La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, regula en el Artículo 100: Seguridad Social. “El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación”.**

**Puede apreciarse que la intención de esta institución es buena, sin embargo, actualmente debe hacerse un análisis profundo y una actualización en lo que corresponde a los Acuerdos 1,002 Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes y el Acuerdo 468 Reglamento de Prestaciones en Dinero, ambos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, porque algunos juzgadores, en vez de tomarlos como referencia en una resolución, lo aplican taxativamente, para el cálculo de prestaciones en dinero, por los daños causados por la pérdida de un miembro superior.**





## CAPÍTULO III

### 3. Higiene y seguridad en el trabajo

“Antes de los años 1900 eran muchos los empresarios a los que no les preocupaba demasiado la seguridad de los obreros. Sólo empezaron a prestar atención al tema con la aprobación de las leyes de compensación a los trabajadores por parte de los gobiernos, entre 1908 y 1948, hacer más seguro el entorno del trabajo; resultaba más barato que pagar compensaciones.”<sup>21</sup>

Dentro del contexto la prevención y todos sus aspectos educativos toman especial relevancia a la hora de evitar la ocurrencia de accidentes laborales. Es decir, que posee un carácter meramente preventivo ya que se dirige a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando que éste se enferme o se ausente, de manera provisional o definitiva de su trabajo.

Conforma un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. Con el uso de esta disciplina, se busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realicen y ésta, se halla profundamente influenciada por tres grupos de condiciones.

---

<sup>21</sup> Ibid. Pág. 651.



**Primeramente las condiciones ambientales, que son las circunstancias físicas que resguardan al trabajador en cuanto ocupa un cargo dentro de la organización. Es el ambiente físico que rodea al trabajador mientras desempeña su cargo.**

**Seguidamente las condiciones de tiempo y duración de la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, que en muchas ocasiones no son cancelados por los patronos.**

**Finalmente las condiciones sociales, que son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral, organización informal, status, etc. En Guatemala se cuenta con varios reglamentos de higiene y seguridad en el trabajo, en las cuales se puede mencionar el Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual consiste en darle ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 183, inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y con fundamento en los Artículos: 19, 23, 24, 27 incisos a) y 1), 28, 35 y 49 del Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo.**

**En las cuales podemos citar varios casos que confiere al Artículo 14 y 15 del Reglamento orgánico interno, en el cual le adquiere atribuciones a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador de prestar la asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación laboral, así como son atribuciones de la Inspección General de**



**Trabajo el promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.**

### **3.1. Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo**

Se hace relación a dicho cuerpo normativo creado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el cual se pueden mencionar las obligaciones del patrono de mantener en buen estado las instalaciones y maquinarias de los lugares de trabajo en los cuales se efectúan trabajos industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole, siendo su fundamento legal los Artículos 3, 4 y 5 del Reglamento de la entidad encargada de la seguridad social y conforme a lo que establece los Artículos 197 y 198 del Código de Trabajo.

Dentro de las obligaciones que corresponden a los patronos, por su importancia y ser indispensable su mención en el desarrollo del presente trabajo se transcribe el Artículo 4 Reglamento contenido en el Código de Trabajo vigente: Artículo 4 que preceptúa: "Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:

- a) A las operaciones y procesos de trabajo.



- b) **Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.**
- c) **A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y**
- d) **A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de las máquina.”**

Es importante establecer que en los trabajos que se realicen en establecimientos comerciales, industriales o agrícolas, en los que se usan materia asfixiantes, tóxicas, infectantes o específicamente nocivas para la salud o en las que dichas materia puedan formarse a consecuencia del trabajo mismo, el patrono está obligado a advertir al trabajador el peligro a que se expone, indicarle los métodos de prevenir los daños y proveerle los medios de preservación adecuados.

Artículo 5 del cuerpo reglamentario citado anteriormente establece que: “Son también obligaciones de los patronos:

- a) **Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles.**
- b) **Promover la capacitación de su personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo.**
- c) **Facilitar la creación y funcionamiento de las organizaciones de**



**seguridad que recomienden las autoridades respectivas.**

- d) Someter a exámenes médico a los trabajadores para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo antes de aceptarlos en su empresa y una vez aceptados, periódicamente para control de su salud; y ver normas relativas a exámenes médicos de los trabajadores, publicadas en el Diario Oficial el 10 de febrero de 1,982.**
- e) Colocar y mantener en lugares visibles, avisos carteles, etc., sobre higiene y seguridad.”**

**Es importante determinar que está prohibido que el patrono ponga en funcionamiento maquinaria o herramienta que no esté debidamente protegida en los puntos de transmisión de energía; en las partes móviles y en los puntos de operación. Así como permitir la entrada a los lugares de trabajo, a trabajadores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.**

**En Guatemala también es oportuno establecer, que todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal.**

**Estará obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le den en lo que se requiere al uso y conservación del equipo de protección personal**



que le sea suministrado, las operaciones y procesos de trabajo, uso y mantenimiento.

Respecto a los trabajadores a estos se les prohíbe impedir que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo, así como dañar o destruir los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones o removerlos de su sitio sin tomar las debidas precauciones.

En los lugares donde desarrollan sus actividades no pueden dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado. Remover avisos o advertencias sobre condiciones inseguras o insalubres, así como hacer juegos o bromas que pongan en peligro su vida, salud o integridad corporal o las de sus compañeros de trabajo. En relación a los equipos de trabajo, deben lubricar, limpiar o reparar máquinas en movimiento, a menos que, sea absolutamente necesario y que se guarden todas las precauciones indicadas por el encargado de la máquina, y presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

### **3.2. Higiene y seguridad en el trabajo**

El Código de Trabajo vigente no define lo que debe entenderse por accidente de trabajo, y por ser fundamental para el desarrollo del análisis del tema elegido, transcribo a continuación los siguientes Artículos del Título Quinto, Capítulo Único, Higiene y Seguridad en el trabajo, Código de Trabajo.



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

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



- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo.**
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;**
- 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. El Artículo 2. Se adiciona el Artículo 197 bis, de la forma siguiente:**

**Artículo 197 Bis. (Adicionado por el artículo 2 del Decreto 35-98 del**





Congreso de la República). 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”

Son procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Están relacionadas con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre – y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.



**Conforman un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen, del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.**

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

**El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo o determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.**

**El Artículo 198 del texto legal citado anteriormente establece: "Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el fin de prevenir el acaecimiento y accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales."**



**Conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.**

**El Artículo 199 del cuerpo legal citado preceptúa: “Los trabajadores a domicilio o de familia 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. 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.”**

**La seguridad en sí, es una responsabilidad de línea y una función de staff frente a su especialización. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, determinan los medios materiales preventivos.**

**La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción, las oficinas, los depósitos, también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones atentan a toda la empresa.**

**El Artículo 200 del texto legal establece: “Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.”**



**El problema de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo, selección de personal, adaptación del trabajo al hombre en la racionalización del trabajo, más allá de los factores socio-psicológicos, razón por la cual ciertas organizaciones vinculan la seguridad a recursos humanos.**

**La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, el control de cumplimiento de normas de seguridad y la simulación de accidentes, la inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización.**

**Artículo 201. Son labores, instalaciones o industrias insalubres 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 o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.**

**Son 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 por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.**

**El reglamento 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.

Artículo 202. El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo, tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

Se concibe a la seguridad social, no tanto como medida de evitar la desocupación, sino también como una institución, para conseguir que todo el mundo trabaje, produzca y lo haga precisamente en el empleo que mejor crea a sus cualidades consiguiendo con ello una mayor productividad.

“La solidaridad se basa igualmente en principios de justicia social; el empresario, el trabajador y la sociedad son los beneficiarios de la seguridad social, en consecuencia han de ser igualmente las tres partes que solidariamente contribuyen a su modo, a su sostenimiento económico.”<sup>22</sup>

La vinculación social o extensión a todos los ciudadanos se observa en aquellas sociedades con más lentitud o dificultad, debido a razones económicas más que a motivos de criterios, ya que no en todas las economías son capaces de soportar la carga.

---

<sup>22</sup> Pérez Lañero, José. **El sistema de compensación de la incapacidad permanente e invalidez utilizado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social inadecuado e injusto para el sector laboral.** Pág. 8.



### **3.3. Acuerdo 1,002 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

El Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes, pretende desarrollar lo que es la seguridad social, como conjunto de medios o técnicas que garantizan la eficacia de la seguridad individual y colectiva, en los centros de trabajo.

Estos medios pueden ser tan amplios como lo requieran los fines antes indicados, pero como los riesgos de miseria son eliminados, también pueden serlo en cierto sentido sus remedios.

El reglamento relacionado establece en el Artículo 30 que: “En caso de incapacidad permanente por mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo debido a accidente, el Instituto concede a sus afiliados que cumplan el requisito de contribuciones previas establecido en el inciso b) del Artículo 3, las siguientes unidades de beneficios pecuniarios, que serán pagadas de una sola vez, así: a) tres unidades por: 1. pérdida...h) veinticuatro unidades, por: 1. pérdida de cualquier brazo, hasta el hombro, inclusive. 2. Pérdida de cualquier miembro inferior...”

La plenitud de empleo tiene una concepción social, pero tiene otra estrictamente económica que fue su primer matiz de origen y a la que principalmente se hace referencia en la investigación. El advenimiento de esos riesgos que puede sufrir el trabajador, entraña lo que son los



denominados gastos imprevistos, a los que el individuo trabajador, **que** dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías familiares, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de los que son sus allegados.

#### **3.4. El Acuerdo 468 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

Este acuerdo hace relación al Reglamento de Prestaciones en Dinero, el cual establece en el Artículo 8 que: “(reformado por el Artículo 2 del Acuerdo 548 de la Junta Directiva), unidad de beneficios pecuniarios es la medida que sirve para establecer las prestaciones en dinero que se deben pagar en casos de reingreso, rehabilitación y fijación de cuota mortuoria previstas por los reglamentos respectivos, el monto de la unidad de beneficios pecuniarios se determina de acuerdo con el costo promedio del mínimo mensual de subsistencia y su fijación no tiene relación alguna con el monto de salario devengado por el trabajador afiliado, sino con factores cambiantes de origen social, tales como el nivel general de salarios, los correspondientes índices de precios y las demás condiciones propias de cada zona o región económica en que se divide el país. (Modificado por el Artículo 1 del Acuerdo 1028 de la Junta Directiva), “La unidad de beneficios pecuniarios se fija en Q.165.00 para todo el país”



**Se considera muy conveniente esta forma de proceder no sólo desde el punto de vista justicia, sino también para ofrecer una protección adecuada a los trabajadores que pasan del servicio público a otros tipos de empleo y viceversa.**

**La importancia de los regímenes complementarios de los trabajadores, puede variar en gran medida de un país a otro y depende directamente del nivel de las prestaciones que este ofrezca a sus ciudadanos, es decir que proporciona el sistema de seguridad social reglamentario.**

**Si las prestaciones resultan modestas como por ejemplo cuando son de cuantía fija o cuando se estipula un tope relativamente bajo para los ingresos cubiertos, los regímenes complementarios en función del vigor económico de la empresa o el sector y de la condición profesional del trabajador; por ejemplo, los trabajadores no manuales suelen percibir prestaciones complementarias más altas que los manuales, muchos de los cuales gozan solamente de la protección social reglamentaria.**





## CAPÍTULO IV

### 4. Principios del derecho laboral en Guatemala

“El derecho del trabajo se define como nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía...”<sup>23</sup>

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.

El derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, se estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de todas las garantías que de él se pudieran desprender. En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación Industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Pág. 165.



**“Todas las denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”<sup>24</sup>**

**El trabajo humano es un objeto posible de negocio, es un bien inseparable de la persona, 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 tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.**

**La Constitución Política de Guatemala, establece en el Artículo 101 que: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”**

**La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación**

---

<sup>24</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 10.



**derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.**

**“Los principios generales del derecho del trabajo son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>25</sup>**

**En la disciplina jurídica, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos, provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.**

**El Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, a continuación inicio el análisis de los mismos en el orden en que aparecen en el considerando indicado, advierto desde ya que incluyo otros principios importantes que no aparecen expresamente mencionados en nuestro Código de Trabajo vigente, pero en doctrina sirve para inspirar determinadas instituciones de carácter**

<sup>25</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 1.



laboral como se determinará oportunamente a través del estudio de las mismas, ya que se violentan cuando en sentencia se aplican los Acuerdos 1,002, y 468 ambos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

#### **4.1. Las garantías constitucionales de la vida y seguridad social**

“Garantía Constitucional. Conjunto de declaraciones, medios y recursos con que los textos constitucionales aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y el ejercicio de los derechos públicos y privados fundamentales que se les reconocen.”<sup>26</sup>

Las garantías constitucionales, también denominadas individuales, configuran inspiraciones de un orden jurídico superior y estable que satisfaga los anhelos de una vida de paz, libre de abusos, o con expeditivo recurso contra ellos, con respeto para los derechos en general y de otras normas de índole colectiva.

Dentro de las garantías o derechos que más nos importan para el desarrollo de la presente tesis, se encuentran el derecho a la vida, el cual es un derecho natural y esencial que estima la facultad de conservar y defender la existencia, con raíz en el mismo instinto del ser, que no sorprende del todo que siendo de los primeros derechos individuales no haya sido inscrito en ningún ordenamiento positivo, al menos hasta épocas muy recientes; aun

---

<sup>26</sup> Pérez Guerrero. Sanciones administrativas en materia de seguridad social. Pág. 474.



**cuando su protección se alce firme y milenaria en el castigo del homicidio y otras formas de agresión contra la vida y la integridad corporal de una persona.**

**En lo social, el derecho a la vida se afianza ampliamente con las condiciones humanas y equitativas de trabajo y la remuneración, que facilitan la subsistencia física y la satisfacción de la vida espiritual.**

**No es limitado este derecho y por ello cabe exigir su sacrificio por causas extraordinarias; como la defensa nacional o el cumplimiento de un deber, cual el de la fuerza pública en persecución de los malhechores, o el de los bomberos cuando extinguen un terrible incendio y para salvar a los que se encuentran en peligro.**

**En relación a los fines sociales del Estado de Guatemala, se encuentra el de defensa de la salud pública y la propaganda o difusión de la higiene, contribuyen a prolongar la realidad de la vida, máxima expresión humana del derecho a la misma.**

**El Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona. El Estado por medio de sus empleados y funcionarios públicos asume la obligación de garantizar y proteger la vida de los guatemaltecos, sin excepción."**



El derecho a la vida mantiene relación con casi todos los derechos. La relación con el derecho de trabajo se refiere a todos los lugares insalubres de trabajo, los cuales deben prohibirse y ser objeto de sanciones, por perjudicar la salud de los trabajadores.

Es un derecho muy amplio y de gran cobertura que abarca todos los temas, es un derecho polémico cuando se discute el derecho a renunciar a la vida en materia de enfermedades incurables, en los cuales la seguridad social tiene un reto para prever las mismas. Es un tema inagotable cuando abarca el derecho de olvido que obliga a la sociedad a olvidar la conducta antisocial y perjudicial de la persona que sin miramiento atentó contra el derecho a la vida, con tal que esa persona logre su desarrollo individual y social.

“Respecto al derecho a la salud es el estado del organismo cuando funciona normalmente y sin daño inmediato que lo amenace, es una salvación, curarse en salud, es evitar los males que amenazan a la población o los probables infortunios, debe precaverse de los peligros ante la menor amenaza, proceder a disculpase antes de ser reprochado o acusado, a fin de eludir molestias a cambio de sembrar no pocas veces sospechas.”<sup>27</sup>

El Artículo 93 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que el goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna.

---

<sup>27</sup> **Ibid.** Pág. 474.

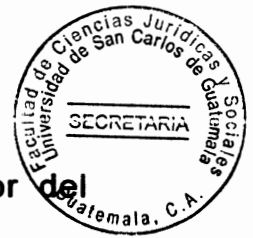


**La salud es considerada un derecho fundamental del hombre, a la par del derecho de trabajo y el derecho a la educación, ya que todos los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de su salud, sin discriminación de ninguna naturaleza.**

**Es un producto social resultante de la interacción entre el nivel de desarrollo del país, las condiciones de vida de las poblaciones y la participación social, en el ámbito individual y colectivo, a fin de procurar a los habitantes del país, bienestar físico, mental y social, que brinden una calidad de vida.**

**En relación al derecho a la seguridad social a los habitantes guatemaltecos, mantener su capacidad de ingresos frente a los riesgos y contingencias sociales, mediante un sistema al cual contribuyen los denominados beneficiarios, que son los afiliados a la seguridad social.**

**El reconocimiento constitucional de la seguridad social no comprende una seguridad social basada exclusivamente en los ingresos públicos, a esta seguridad contribuyen proporcionalmente de acuerdo con su sueldo o salario los beneficiarios afiliados. La seguridad social se divide en departamentos dedicados a los temas indicados para que pueda hablarse de un seguro social integral, que brinden protección a los afiliados. En casi todos los países hay actualmente, en mayor o menor medida, una seguridad social institucionalizada, que da la cobertura de los beneficios de los afiliados, con**



la finalidad de viabilizar los servicios médicos hospitalarios, en favor del sector obrero.

Existen entre ellos muchas diferencias en lo que atañe al grado de protección, el alcance, las categorías amparadas y la eficacia de los sistemas establecidos.

#### **4.2. Los principios del derecho laboral**

“Los principios del derecho del trabajo son ideas fundamentales de la organización jurídico-laboral que surgen del orden normativo dado y lo realimentan, dándole determinado sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar rectamente sus normas.”<sup>28</sup>

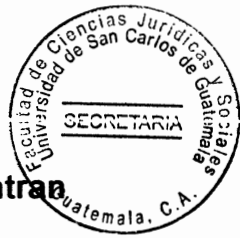
Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral.

La finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo.

---

<sup>28</sup> García. Manuel A. *Tratado práctico del derecho del trabajo*. Pág. 160.





**Entre los principios mencionados, en el derecho guatemalteco se encuentran el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), del cuarto considerando del Código de Trabajo.**

**En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma. Sigue con la nulidad de los convenios que se otorguen al iniciar la relación de trabajo, en perjuicio, disminución o tergiversación de las garantías mínimas de los trabajadores, conforme la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación ordinaria.**

**La finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción, además de ser un filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo. Son directrices que debe tener muy en cuenta, el legislador en su actuar, del mismo modo el juez, abogado o jurista al proporcionar una interpretación correcta, a dichos principios del derecho laboral guatemalteco, debido a que ilustra al legislador y delimita su actuar conforme a las pautas superiores, asimismo orienta a quien debe sancionar una ley sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.**

**Es un instrumento técnico para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico; integrando el derecho y actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley, fija reglas de orientación al juez o al intérprete de la norma, ya sea**



abogado, jurista y al doctrinario, en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta. Dentro de los principios del derecho laboral, encontramos los siguientes:

a) **Tutelar de los trabajadores**

“Este principio se enuncia diciendo que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho de trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.”<sup>29</sup>

El trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar en la mayoría de casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consciente de esta situación trata a través de la ley compensar estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación de trabajo.

En relación a este principio no hace falta quien afirme que se viola el principio de igualdad, que establece que todo ciudadano es igual ante la ley, sin embargo, esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil.

---

<sup>29</sup> Barahona, Marlon. *La jurisprudencia y el precedente en materia laboral*. Pág.3.



En el derecho del trabajo, tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la débil que es el trabajador.

“El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes que es el trabajador”.<sup>30</sup>

Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, el cual consiste en equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos.

La regla indubio pro operario, la cual establece que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.

---

<sup>30</sup> Barahona. Op. Cit. Pág.3.



“La legislación pretende por medio de la tutela, suplir el desnivel jurídico que el poder económico da al empresario. Agrega que este carácter tutelar, ha sido dado al derecho del trabajo por razones políticas más que por razones jurídicas y que tienen como objeto dar a ambas partes, patronos y trabajadores, una nivelación de condiciones y posibilidades.”<sup>31</sup>

Cuando se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

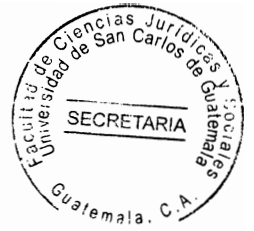
Persigue lograr entre patronos y trabajadores un equilibrio en las condiciones de contratación para obtener la pretendida igualdad jurídica que las partes deben tener.

Cuando se trate de interpretar las leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

En el derecho común el principio general de aplicación e interpretación de las leyes, descansa en la jerarquía de éstas, pero cuando se refiere al derecho del trabajo, ese principio de jerarquía de la norma, cede su lugar al principio de la norma más beneficiosa para el trabajador.

---

<sup>31</sup> **Ibid.** Pág.5.



**b) De garantías mínimas**

**“El derecho del trabajo, constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: a) mínimas porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades; b) protectoras del trabajador en virtud de que este es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital; c) irrenunciables únicamente para el trabajador.”<sup>32</sup>**

**El patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas es decir de forzoso cumplimiento aún en contra de la voluntad de los particulares.**

**Cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en los Artículos 106 de la Constitución de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo, son nulas de pleno derecho.**

---

<sup>32</sup> Plá Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 1.



### **c) Necesario e imperativo**

**Este principio es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la Ley de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante 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 y social.**

**En el derecho común se sabe que rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley.**

**Como ejemplo se puede establecer la exigencia del derecho civil, de que la compraventa de bien inmueble se formalice en escritura pública, llegando a un acuerdo sobre determinadas condiciones en la negociación, por ejemplo el precio y la forma de pago o entrega de la cosa en la ya citada compra venta.**

**En el caso del derecho del trabajo no es posible contratar sin condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.**

**“Toda norma jurídica es un imperativo, pues una regla de conducta cuya**



observancia se encuentra garantizada por el Estado.<sup>33</sup>

Los principios del derecho del trabajo son uno de los aspectos de la estructura fundamental de la sociedad, por cuanto forma parte de los derechos del hombre, fin último de toda vida social.

El derecho del trabajo es derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones.

Se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución de la República de Guatemala, en las leyes y en las normas que le sean supletorias. Es un límite a la libertad de contratación y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

#### d) Realista y objetivo

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.

Objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que

<sup>33</sup> De la Cueva. Op. Cit. Pág. 99.



con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

El Artículo 19 del Código de Trabajo tenemos un caso que nos demuestra claramente la vigencia del principio ya relacionado, la norma indica que para que un contrato de trabajo individual de trabajo exista y se perfeccione.

Basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo mencionado, cuando un trabajador empieza a trabajar sin firmar contrato alguno, ni mucho menos discutir sobre las condiciones de trabajo, se da un vínculo económico jurídico, porque ya existe una relación de trabajo que es un hecho que nuestra ley recoge de la realidad social y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores.

“Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, si no que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuere nulo o no existiera, además en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima





de los acuerdos formales<sup>34</sup>.

Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad.

e) Rama del derecho público

Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, por razones de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen.

El derecho social es una rama del derecho que tiene como objeto vindicar al hombre como persona humana dentro de un contexto social, trata de tutelar los derechos de la persona como miembro de una colectividad, siendo el concepto principal, la dignidad de la persona y el bienestar de la colectividad donde la persona vive.

El derecho del trabajo está dentro del derecho social, por lo que podemos decir que el derecho social abarca un campo más amplio que el derecho del trabajo.

---

<sup>34</sup> Plá Rodríguez. Op. Cit. Pág. 245.



**“El derecho público es el que tiene como objeto garantizar el cumplimiento de todos aquellos derechos que el hombre tiene como miembro de una colectividad, es un derecho de cumplimiento forzoso.”<sup>35</sup>**

**Tiene como fin garantizar los derechos del particular y tiene como base la libertad de las partes contratantes, mientras que el derecho público tiene como fin defender los derechos de la colectividad y el Estado impone la ley, estén o no de acuerdo las partes contratantes y por esa razón los derechos de los débiles quedan garantizados.**

**f) 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**

**Es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad. De carácter filosófico y político y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código de Trabajo, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido y siguen**

---

<sup>35</sup> **Ibid. Pág. 1.**



teniendo, siendo éstos la mayoría de la población, se debe realizar nuevas políticas laborales para que a través de las instituciones que crea este derecho, sirvan para la negociación entre los factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, este último, no coincide con la libertad económica.

**g) De sencillez y no formalista**

Si 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 1995, en el quinto considerando del referido código legal quedó plasmado.

Se hace necesario 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.

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 indispensable para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad.”<sup>36</sup>**

**El proceso de trabajo se caracteriza, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, el proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encontramos más acertado referirnos a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.**

**h) Conciliador entre el capital y el trabajo**

**Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando preceptuando: “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 lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: “Contestada la**

---

<sup>36</sup> Larrave, Mario López. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 15.



**demanda y la reconvención 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 aplicable.”**

**Este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo, ciertamente por razones conocidas lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, de ser posible al principio, por medio de la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, me inclino por la idea de que técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego a la ley.**

**i) De 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. La equidad posibilita que el juez ante una solución valiosa en un caso concreto por aplicación estricta de la norma, no se transforme en un esclavo de la letra de la ley para lograr una solución más justa.**

**j) Principio de estabilidad**



Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la **clase trabajadora**, el fin primordial es el de obtener continuidad en el 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.

Se ha venido perfilando este principio como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene, para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no solamente porque permite que los trabajadores tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también aseguran el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social, llegado el momento pueden jubilarse decorosamente, como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades de la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión, las características especiales que el derecho del trabajo presenta le



proporcionan fisonomía propia en su formación, instituciones, sujetos, objeto y consecuencias.

“a) nuevo porque su aparición como cuerpo de doctrina y ordenamiento jurídico es relativamente reciente; b) diferenciado, porque reviste cualidades propias que lo distinguen de las otras ramas del derecho; c) autónomo, porque concierne a un orden de relaciones jurídicas, el de regular los factores de la producción. Además de pretender a mejorar el nivel de vida de la comunidad en general y sus instituciones típicas responden a un propósito específico de justicia social como se proclama con mayor o menor efectividad práctica por todas las naciones en la época actual.”<sup>37</sup>

La estabilidad propia que puede ser absoluta o relativa se presenta cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa; en este supuesto, el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y está obligado a reincorporar al trabajador absoluta o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización agravada relativa.

En el derecho guatemalteco del trabajo, se consideran como casos de estabilidad propia absoluta el de la mujer embarazada, el de los dirigentes sindicales que integran el comité ejecutivo de un sindicato, el de los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato y el del conjunto de trabajadores cuando el patrono se encuentra emplazado dentro

---

<sup>37</sup> Ibid. Pág. 11.



**de un conflicto colectivo de carácter económico social.**

**La estabilidad impropia que es la aplicable a la mayoría de casos en la legislación guatemalteca se produce cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa.**

**Es un derecho nuevo, como elemento de una organización económica actual se verifica su desarrollo planteándose en el presente situaciones varias que derivan de un orden de relaciones que son diferentes y por lo tanto distintas con relación a aquellas que en un momento sirvieron de punto de partida a otras ramas del derecho, que se consideran tradicionales.**

**k) De irrenunciabilidad de los derechos**

**Busca evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones.**

**Excluye la validez de toda convención de parte, que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos o convenciones colectivas, porque su objetivo es proteger los derechos mínimos.**

**l) De continuidad de la relación laboral**





**Este principio establece que en caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, respecto de su duración, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.**

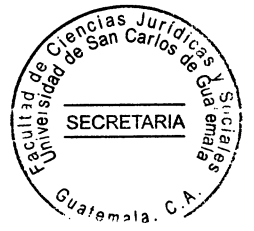
**m) De justicia social**

**Este principio consiste en dar a cada cual lo que le corresponde, a fin de lograr el bien común.**

**Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y en el plano colectivo, con la libertad sindical, buscando las mejores a través de las organizaciones sindicales y la celebración de pactos colectivos.**

**n) De gratuidad**

**Este principio garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos, teniendo como finalidad evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos.**





## CAPÍTULO V

### **5. Análisis jurídico de la violación a los principios del derecho laboral, como consecuencia de los accidentes de trabajo y la aplicación de los Acuerdos 1,002 y 468 ambos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

En Guatemala con el desarrollo de la industria y la tecnología, se marca un fenómeno laboral en cuanto a los accidentes laborales, hoy en día existen leyes necesarias, para prevenir accidentes, pero es en su cumplimiento, ejecución e inobservancia y aplicación de los principios del derecho laboral y de los Convenios aceptados y ratificados por Guatemala.

“El Ministerio de Trabajo, expone que las empresas no reportaron los accidentes de trabajo, ya que los reportes son mínimos, según la defensoría de los derechos de los trabajadores de la Procuraduría de los Derechos Humanos (P.D.H.), muchas empresas a través de su representante legal prefieren arreglarse con el trabajador que sufrió el accidente, brindándole atención en un centro privado, a cambio de que el hecho no se denuncie, de esa manera, se evita una inspección en las instalaciones de la empresa.”<sup>38</sup>

El trabajador afectado por un accidente, luego encuentra que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se rehúsa a atenderlo por haber acudido con anterioridad a un centro privado, porque su derecho de ser atendido por

---

<sup>38</sup> [www.procuraduria.laboral.gob.gt](http://www.procuraduria.laboral.gob.gt) Consultado el 11 de febrero del 2017.



el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ya prescribió. En la legislación guatemalteca no se encuentra Artículo alguno que preceptúe una prescripción de tal naturaleza. Es deber de los empresarios reportar los accidentes de trabajo acaecidos en sus empresas.

### **5.1. El incumplimiento patronal de protección laboral**

Es una realidad que en las empresas e industrias guatemaltecas, donde se utiliza maquinaria pesada, el patrono no adopta las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores.

Existen áreas de trabajo donde no colocan ni mantienen los resguardos y protecciones a las maquinarias, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores. El patrono no efectúa actividades de capacitación de los trabajadores sobre la higiene y seguridad en el trabajo, por lo tanto la parte patronal incumple con las normas laborales en lo referente a ese tema, consecuencia de no tomar estas observaciones, se producen los accidentes de trabajo.

Cuando el trabajador accidentado pierde una extremidad, por lo general es despedido en forma injustificada por su patrono, debido a que se le considera una carga inútil dentro de la empresa, al hacer valer su derecho de acción ante los tribunales laborales competentes, los cuales conocen del juicio ordinario laboral, sin embargo, al llegar a sentencia en primera instancia, se violan los principios que informan al derecho laboral.



Se viola el principio de garantías mínimas, porque no se toma en cuenta la aplicación de los convenios internacionales que versan sobre seguridad industrial. No existe la estabilidad laboral, debido a que un trabajador sin un miembro superior no es aceptado en ninguna empresa, es decir, que absolutamente pierde su estabilidad laboral.

Los jueces no toma en cuenta el principio de equidad, por lo que se da la desproporcionalidad al aplicar los Acuerdos 1,002 que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes y el Acuerdo 468 que contiene el Reglamento de Prestaciones en Dinero, ambos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde el juzgador debe tomar de referencia dichos cuerpos normativos para fijar la cantidad pecuniaria que le corresponde al trabajador que perdió la extremidad superior, toda vez que no se haya llegado a un arreglo entre patrono y trabajador sobre la indemnización sobre daños y perjuicios que refiere el Artículo 198 bis del Código de Trabajo.

El Estado a través de los tribunales laborales, debe implementar una política, para que cuando se den estos casos de infortunios laborales, la investigación debe ser más rigurosa, para no violar los principios antes mencionados y los juristas dedicados a la rama laboral, deben exigir a los órganos jurisdiccionales, el cumplimiento de los Acuerdos 1,002 y 468 ambos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

“La labor del Organismo Judicial de Guatemala ha sido nefasta para los



trabajadores y trabajadoras de Guatemala, toda vez que siendo el organismo obligado, a través de sus jueces y magistrados a hacer efectiva la garantía de coercitividad de las normas laborales, ha hecho todo lo contrario, importando principios diametralmente opuestos a los que inspiran al derecho de trabajo, desnaturalizando sus instituciones. De allí que la necesidad primordial en este momento no sea modificar la norma sino la actitud de quien tiene el deber jurídico de hacer que se cumpla. No se trata de crear códigos éticos y meros postulados morales, se trata de identificar problemas, establecer responsabilidades objetivas y sancionar a los responsables, crear mecanismos de depuración constante del Organismo Judicial y procedimientos que impidan la prolongación en el tiempo de una deficiente aplicación del Derecho o de criterios contrarios a este."<sup>39</sup>

En términos generales, es el sector patronal el que viola las leyes nacionales e internacionales en su relación laboral cotidiana con los trabajadores. Sin embargo, esta responsabilidad es mayor para el Estado que, además de patrono, tiene la obligación de hacer que tales normativas sean respetadas.

El problema fundamental para el cumplimiento de los derechos laborales se da en la práctica, bajo la forma de flexibilidad de hecho y en la interpretación hacia la baja que se hace de las leyes por parte de las y los jueces, a lo que llamamos flexibilidad jurisprudencial.

---

<sup>39</sup> <https://directorio.guatemala.com/listado/unsitragua.html> Consultado el 8 de febrero del 2017.



En muchos casos las leyes laborales no se cumplen porque el sector empresarial no respeta los derechos, el Ministerio de Trabajo no vigila a las empresas y los trabajadores soportan las malas condiciones y los bajos salarios para no quedarse sin empleo.

Cuando los empleados acuden a la Inspección General de Trabajo o tribunales para poner sus denuncias por el irrespeto a sus derechos, se enfrentan con actitudes e interpretaciones por parte de los funcionarios públicos, que entorpecen, dificultan o hacen imposible el respeto a sus derechos.

## **5.2. Las limitaciones para el goce de la seguridad social**

“Naciones Unidas en el informe nacional de desarrollo humano, en el cual se refleja que solo el 24% de la población económicamente activa (P.E.A.) cotizaba al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el año 2002. Esto significa que el 76% de los trabajadores y trabajadoras no tenían en ese año, acceso a los servicios de seguridad social, situación que a esta fecha no ha cambiado, ello se debe a que los empresarios guatemaltecos prefieren pagar las multas y no inscribir a los trabajadores y trabajadoras, evitando así pagar al I.G.S.S., todas las cuotas laborales y patronales dejadas de pagar por muchos años.”<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> <https://directorio.guatemala.com/listado/unsitragua.html> Consultado el 8 de febrero del 2017.



El derecho de los trabajadores guatemaltecos a la seguridad social no se aplica en Guatemala, lo cual constituye una utopía, puesto que existe carencia de recursos para la entidad pública encargada de la misma.

Los patronos y las entidades públicas demuestran el irrespeto y violación de la normativa en materia de seguridad social, ya que en la práctica existe negativa a extender certificado de trabajo del Seguro Social, debido a que los empleadores no las inscriben en la institución pública y dicho ente tampoco ejerce vigilancia sobre las empresas o industrias guatemaltecas.

Se les niega a los afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el permiso para acudir a un médico particular cuando no están inscritas en dicha institución y si toman el día se les suspende y les descuentan dos días de salario, ello cuando no las despiden, si las despiden se les acusa por abandono de trabajo, sin el correspondiente pago de las prestaciones legales.

### **5.3. Seguridad e higiene en el trabajo**

Conforme al Código de Trabajo todo empleador está obligado a adoptar las precauciones para proteger la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

La desaplicación de la abundante legislación guatemalteca en materia de seguridad e higiene en el trabajo se manifiesta en situaciones las empresas





maquiladoras, las cuales carecen de agua potable, situación que transforma en fuente frecuente de enfermedades infecciosas y gástricas.

Las empresas, fábricas e industrias guatemaltecas, carecen de ventilación lo que provoca que las trabajadoras se vean sometidas a altas temperaturas que afectan su salud, existe un uso restringido de los servicios sanitarios, en el mejor de los casos se les permite acudir dos veces al día, lo que se vuelve crítico en el período de menstruación, no cuentan con lugares adecuados para alimentarse.

#### **5.4. Obstáculos para la aplicación de los Acuerdos 1,002 y 468 ambos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no tienen la capacidad de para supervisar la aplicación de las normas legales en materia de higiene y seguridad, existe un marcado tráfico de influencias propiciado por conocidos abogados patronales y ejecutados por ex inspectores, dándose una serie de vicios y malos procedimientos.

Existe una interpretación equivocada por parte de los jueces, que restringe la libertad sindical en detrimento de la misma norma establecida que los protege.



Los jueces tienen una actitud proteccionista hacia los patronos, más aún en los conflictos colectivos de carácter económico social, tráfico de influencias, retardo malicioso de los procesos, estos exigen cumplir con ciertos procedimientos que no son necesarios, y que los propios juzgadores podrían subsanar si hubiese una interpretación a favor del trabajador. En materia judicial, exigir el cumplimiento de los Acuerdos 1,002 y 468 ambos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se vuelve tardío, ya que el juez quien debería ser facilitador y no hacer complejo los procedimientos judiciales en los que se involucran trabajadores o trabajadoras, no hace efectivo los derechos laborales en forma ágil y sencilla.

Existe negativa de los tribunales de decretar medidas precautorias efectivas para el resguardo de los derechos de los trabajadores, la falta de firmeza por parte de los tribunales a la hora de ejecutar las resoluciones, sobre todo las de reinstalaciones, el incumplimiento de los plazos perentorios regulados por las normas laborales, el señalamiento de requisitos previos, sin fundamento legal, en los procesos laborales de carácter jurídico.

No existe una política de Estado, que busque la mejora del sector laboral en Guatemala, los trabajadores deben soportar los vejámenes y las condiciones en muchos casos insalubres en las que deben prestar sus servicios. Factores como la precariedad del servicio de transporte, se suman condiciones de peligro e insalubridad en el lugar de trabajo, que pueden provocar accidentes o enfermedad.

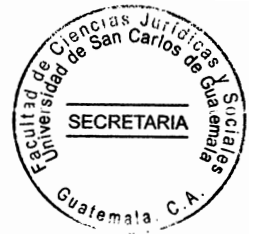


**Es una realidad que existen casos como los cortadores de caña, que han sido triturados por máquinas gigantescas en los ingenios, así como oficinistas que contraen enfermedades respiratorias mortales debido a la falta de limpieza de los aparatos de aire acondicionado, es decir, que nadie se encuentra a salvo de ser víctima de accidentes o enfermedades, producto de sus actividades laborales.**

**Tanto el Código de Trabajo como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificados por Guatemala estipulan claramente que las empresas deben proporcionar condiciones de transporte y trabajo dignos y seguros para sus empleados.**

**La legislación obliga a las empresas a reportar cualquier accidente al Ministerio de Trabajo y existen Reglamento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que detallan las medidas de protección que deben de aplicarse para cada industria, como botas, mascarillas, entre otros.**

**“Carlos Contreras, ministro de trabajo admite que éste último es legalmente vinculante para todo el sector privado, pero que no es operante y nunca lo cumple nadie. Existen las leyes necesarias, afirma Argueta, pero es en su cumplimiento y ejecución que el sistema falla, el primer problema es el subregistro, según el Ministerio de Trabajo, en 2009 y 2010 las empresas no reportaron ni un solo accidente, mientras que en 2011 se reportaron 30 y en**



el 2012 se reportaron 13.”<sup>41</sup>

Existen arreglos directos en empresas y trabajadores que han sufrido un accidente, brindándole atención en un centro privado, a cambio de que el hecho no se denuncie, de esa manera, se evita una inspección y la empresa puede optar a uno de los premios de responsabilidad social empresarial en la categoría de seguridad que otorgan las diversas agrupaciones gremiales del sector privado.

Pero el trabajador afectado luego encuentra que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se rehúsa a atenderlo por haber acudido con anterioridad a un centro privado.

La ley estipula que el Ministerio de Trabajo debe realizar inspecciones de oficio, pero estas no se dan, ya que no existe capacidad para cubrir todo el territorio nacional, por lo que en la práctica esto no ocurre. A este problema se suma el hecho de que los inspectores no están capacitados en materia de higiene y seguridad.

“Una reforma laboral aprobada en 2001, facultó a los inspectores para imponer sanciones, pero en 2004, la Corte de Constitucionalidad declaró con lugar una demanda interpuesta por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (C.A.C.I.F.), en contra de dicha reforma. Al Ministerio de Trabajo se le retiró la potestad de sancionar y

---

<sup>41</sup> <https://directorio.guatemala.com/listado/unsitragua.html> Consultado el 8 de febrero del 2017.



actualmente los casos deben remitirse a los juzgados de trabajo. Según estadísticas proporcionadas por el Organismo Judicial, entre 2009 y 2011, sólo dos de cada diez demandas resultó en una sentencia y no se especifica si estas sentencias fueron a favor o en contra de la empresa.<sup>42</sup>

En los pocos casos que llegan a los juzgados, un trabajador que carece de los recursos necesarios para pagar los honorarios de un abogado, carece de representación de oficio, ya que el Instituto para la Defensa Pública Penal, no cubre casos laborales, y debe de enfrentarse por sí solo a la maquinaria legal de una poderosa empresa.

El último informe de la Organización Internacional del Trabajo, afirma que la lentitud e ineficacia de los procedimientos penales en relación con actos de violencia, los retrasos excesivos de los procedimientos judiciales y la falta de independencia del poder judicial, da lugar a una situación grave de impunidad prácticamente total.

En Guatemala aunque la ley preceptúa que el patrono debe informar sobre los infortunios laborales acaecidos en sus empresas, hoy en día no hay registros confiables, es posible suponer que anualmente ocurren cientos de accidentes laborales en Guatemala.

Se encuentran vigentes leyes y convenios internacionales, que aseguran la protección del trabajador, pero el sistema comienza a fallar desde el

---

<sup>42</sup> <https://directorio.guatemala.com/listado/unsitragua.html> Consultado el 8 de febrero del 2017.



**momento en que el Estado no asegura que los accidentes se reporten, para que éstos puedan ser investigados y las malas prácticas sean sancionadas.**

**La aplicabilidad de los Acuerdos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, son una responsabilidad compartida entre empresarios que no cumplen la ley y el débil Ministerio de Trabajo, que evidencian una inoperancia del sistema a causa de estructuras paralelas de poder al interior del aparato estatal, quienes actúan a favor de los intereses patronales.**



## **CONCLUSIONES**

- 1. La legislación guatemalteca no define concretamente el concepto de accidente laboral, lo cual limita la interpretación de sus alcances y efectos y su interpretación cuando se suscitan accidentes laborales y que afectan la integridad física del trabajador por pérdida de algún miembro.**
- 2. Las empresas o industrias nacionales no toman en consideración los peligros que se enfrentan los trabajadores, al exponer sus vidas al realizar las tareas impuestas por el patrono, sin las medidas reglamentarias y de seguridad requerida, lo que permite irresponsablemente el acaecimiento de un accidente laboral.**
- 3. La inobservancia de los Acuerdos 1,002 y 468 ambos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en un juicio por accidente laboral, viola absolutamente el principio de estabilidad laboral y garantías mínimas en favor del trabajador accidentado.**
- 4. Ante el infortunio de un accidente laboral con pérdida de extremidad superior o de otra índole, no existe una supervisión institucional que busque las razones de dicho acontecimiento, ni se obliga al patrono a dar aviso o informe al Ministerio de Trabajo, sobre dicho accidente.**







## **RECOMENDACIONES**

1. El Congreso de la República de Guatemala debe realizar una reforma al Código de Trabajo, que incluya la definición de lo que es y comprende el accidente laboral, con sus alcances, obligaciones y limitaciones para el patrono, así como el tiempo, modo y forma para ejercer los derechos laborales por parte del trabajador afectado.
2. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo, debe impulsar una política eficaz que permita fiscalizar a las empresas o industrial nacionales, en relación a la prevención de los accidentes laborales con pérdida de extremidad, ordenando tomar las medidas en favor de los trabajadores que sean expuestos a laborales con alto riesgo.
3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe efectuar inspecciones a las empresas e industrias nacionales, con la finalidad de capacitar e informar sobre la aplicabilidad de los Acuerdos 1,002 y 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en relación a los derechos por accidente de trabajo.
4. El Ministerio de Trabajo debe ordenar a la Inspección General de Trabajo, que implemente un registro público de accidentes laborales, con la finalidad sancionar al patrono que no de aviso sobre el acaecimiento de los mismos, garantizando el ejercicio de los derechos de los afiliados a la entidad pública encargada de la seguridad social.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **El concepto de accidente de trabajo**. España: Ed. Reus, 2010.
- BARAHONA, Marlon. **La jurisprudencia y el precedente en materia laboral**. México: Ed. Prisma Editores, 2005.
- BONILLA, Marín. **Teoría del seguro social**. México: Ed. Editora Nacional, 2005.
- BOTTA, Nestor Adolfo. **Teoría y modalización de los accidentes**. Argentina. Ed. Red Proteger, 2012.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México, Ed. Harla S.A., 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A., 1975.
- GARCÍA OVIEDO. **Tratado elemental de derecho social**. España: Ed. Pirámide, 2000.
- GARRIDO RAMÓN, Elena. **Derecho individual de trabajo**. México: Ed. Rodríguez, 2004.
- GONZÁLEZ POSADA, Carlos. **Los seguros sociales obligatorios en España**. España: Ed. Pirámide. 2005.



**GONZÁLEZ PRIVADO, Feliciano. Culturología del principio de tutelaridad en la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala. Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.**

**GOÑI MORENO, José María. Seguro social mexicano. México: Ed. Editores Nacionales, 1995.**

[https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente\\_de\\_trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_de_trabajo) Consultado el 2 de enero del 2017.

<https://directorio.guatemala.com/listado/unsitragua.html> Consultado el 8 de febrero del 2017.

**LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de Trabajo. Guatemala: Ed. Universitaria, 1996.**

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1987.**

**PÉREZ E., Jacobo. Metodología y técnica de la investigación jurídica. Colombia. Ed. Temis S.A., 1999.**

**PÉREZ GUERRERO, M.L., Sanciones administrativas en materia de seguridad social. España: Ed. CES, 2005.**

**PÉREZ LAÑERO, José. El sistema de compensación de la incapacidad permanente e invalidez utilizado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social inadecuado e injusto para el sector laboral. Guatemala: (s.e.), 1999.**

**PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Argentina: Ed. De Palma, 2001.**

**VALENZUELA, Wilfredo. Propedéutica para la elaboración de tesis profesionales. Guatemala: Ed. Universitaria, (s.f.)**

[www.procuraduría.laboral.gob.gt](http://www.procuraduría.laboral.gob.gt) Consultado el 11 de febrero del 2017.



**Legislación:**

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

**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** Organización de los Estados Americanos. 1978.

**Declaración Universal sobre Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948.

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

**Código de Salud.** Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.

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

**Reglamento de Prestaciones en Dinero.** Acuerdo 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1967.

**Reglamento de Prestaciones en Dinero.** Acuerdo 1,002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1967.

**Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes.** Acuerdo 1,002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1995.