

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

**IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PREVENTIVAS DE ENFERMEDADES  
PROFESIONALES A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA**

**LUZ MARÍA OVANDO HERNÁNDEZ**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2018**

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

**IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PREVENTIVAS DE ENFERMEDADES  
PROFESIONALES A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LUZ MARÍA OVANDO HERNÁNDEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, agosto 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:   | Lic. | Henry Manuel Arriaga Contreras  |
| 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).



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



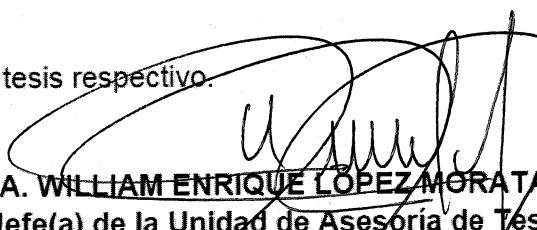
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
09 de junio de 2016.

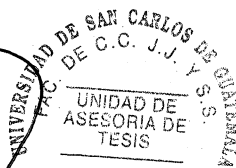
Atentamente pase al (a) Profesional, MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
\_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
LUZ MARÍA OVANDO HERNÁNDEZ, con carné 200816034,  
intitulado MANEJO DEL ESTRÉS POR LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES QUE  
LABORAN EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del  
bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título  
de tesis propuesto.

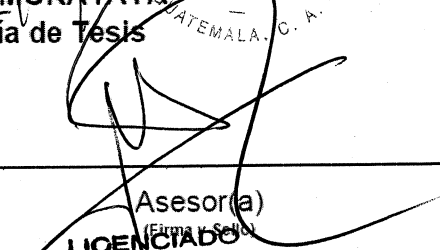
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de  
concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y  
técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros  
estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la  
bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará  
que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime  
pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA**  
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 12 / 07 / 2016 f) \_\_\_\_\_

  
Asesor(a)  
**LICENCIADO**  
**MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**  
ABOGADO Y NOTARIO

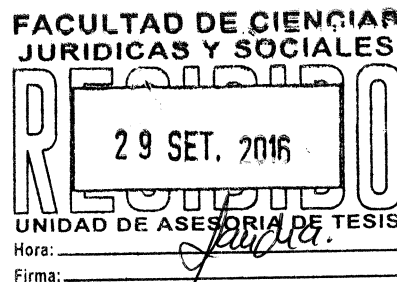






Guatemala 27 de septiembre de 2016

**Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**



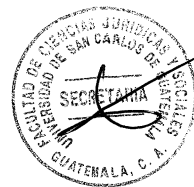
Estimado Lic Orellana Martínez:

Respetuosamente me dirijo a usted en mi calidad de asesor según resolución de fecha nueve de junio del año dos mil dieciséis, de la tesis de la alumna Luz María Ovando Hernández que se denomina: **“MANEJO DEL ESTRÉS POR LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO DE GUATEMALA”**, y en virtud de ello le informo:

1. La sustentante desarrolló el trabajo relacionado bajo mi inmediata asesoría y manifiesto que el tema investigado cuenta con un contenido técnico y científico. Además, es de interés para estudiantes, profesionales del derecho y ciudadanía en general. Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente manera: **“IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PREVENTIVAS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA”**.
2. Mediante los objetivos formulados, se dio a conocer la importancia de analizar las enfermedades laborales, así como también la hipótesis formulada fue comprobada e indicó lo necesario de su prevención.
3. La conclusión discursiva señalada es congruente y válida en relación al contenido de los cuatro capítulos desarrollados, así como también la presentación, hipótesis, comprobación de la hipótesis e introducción. Asimismo, las citas a pie de página se ajustan perfectamente a la bibliografía citada.
4. Los métodos analítico, inductivo y deductivo se adaptan a la investigación cualitativa llevada a cabo, así como a las técnicas documental y de fichas bibliográficas utilizadas, las cuales fueron de vital importancia para la recolección de información jurídica y doctrinaria relacionada con el tema.

**Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández**  
**Abogado y Notario**

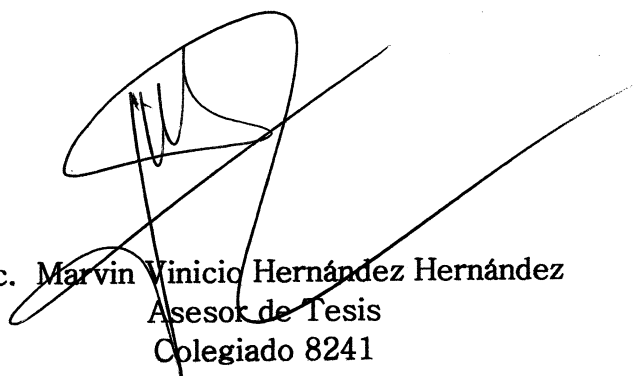
---



5. Las sugerencias y modificaciones sugeridas al contenido, índice y bibliografía fueron atendidas por la sustentante con la finalidad de mejorar la calidad del trabajo realizado. Se hace la aclaración de que entre la alumna y el asesor no existe parentesco dentro de los grados de ley.

La tesis desarrollada por la sustentante cumple efectivamente con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

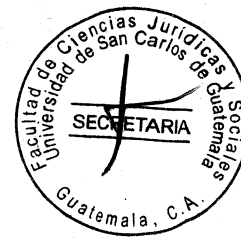
Muy atentamente.

  
Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández  
Asesor de Tesis  
Colegiado 8241

**LICENCIADO**  
**MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



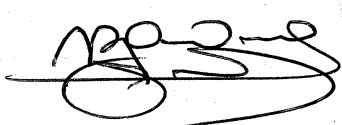
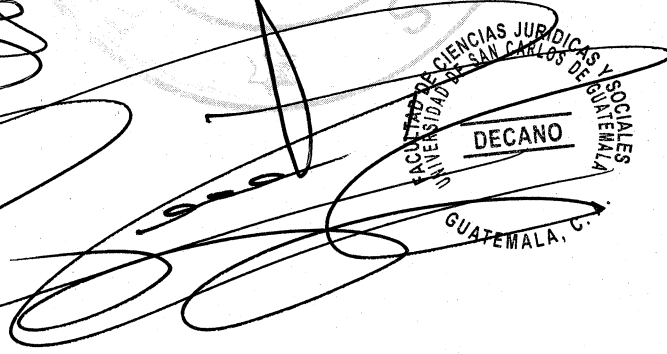
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LUZ MARÍA OVANDO HERNÁNDEZ, titulado IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PREVENTIVAS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA. 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.

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

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





## **DEDICATORIA**

### **A DIOS:**

Por guiar y bendecir mi camino, eres mi fuerza y paz.

### **A MIS PADRES:**

David Ovando y Yolanda de Ovando, son mi fuente de inspiración, me han acompañado en mis aciertos y desaciertos. Gracias Dios por habérmelos concedido como padres.

### **A MIS HERMANOS:**

Dillard, Darlin y Melissa, hemos compartido toda una infancia, adolescencia y hoy seguimos compartiendo éxitos. Gracias por hacer dichosa mi vida.

### **A MIS SOBRINOS:**

Mariale y Dieguito, espero ser un ejemplo en sus vidas. Los quiero mucho.

### **A MI FAMILIA:**

Gracias por exteriorizarme su cariño, a mis abuelitos que ya no están presentes y de quienes guardo gratos recuerdos los tengo siempre en mi corazón.



**A MIS AMIGOS:**

He disfrutado con cada uno de ellos el tiempo estudiantil y compartido grandes experiencias, gracias por su cariño.

**A:**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tres veces centenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por mi formación académica y darme la oportunidad crecer como profesional.



## **PRESENTACIÓN**

Se llevó a cabo una investigación cualitativa, de naturaleza jurídica pública, en un espacio temporal relativo a los años 2011-2015, en el ámbito espacial de la ciudad capital de la República de Guatemala.

Cualquier actividad laboral trae consigo riesgos, el ejercicio de un oficio o profesión conlleva una elevada probabilidad de afectación a la salud del trabajador, pero también implica una opción positiva del trabajo como un medio de crecimiento como persona, satisfaciendo las necesidades propias, las de la familia y de la sociedad. El trabajador que se encuentra bajo la exposición de manera continua a altos niveles de estrés, carga de trabajo excesivo, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo y ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar sus labores puede llegar a padecer una enfermedad profesional.

De conformidad con la legislación guatemalteca, por causa del trabajo pueden ocurrir enfermedades profesionales en las distintas instancias de valoración. Los sujetos en estudio son los trabajadores que sufren enfermedades profesionales. El objeto de la tesis indicó que le compete a todos los actores guatemaltecos el estudio y tratamiento de las mismas. El aporte de la tesis dio a conocer que es fundamental que los profesionales que laboran en las instituciones del Estado cuenten con políticas preventivas para su salud laboral.



## **HIPÓTESIS**

Existe una latente necesidad del establecimiento de un plan de acción y de políticas preventivas de enfermedades profesionales, lo cual debe tener como finalidad el incremento, registro y reporte de las enfermedades, con la finalidad de generación de información para el diseño de programas de prevención de aquellas patologías de mayor prevalencia, incidencia e impacto social para garantizar la salud de los profesionales que laboran en las instituciones estatales.



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La hipótesis formulada fue comprobada y dio a conocer que la prevención de las enfermedades profesionales tiene que comenzar en las instituciones estatales en beneficio de los profesionales, siendo ello la primera medida que se debe tomar y que consiste en la evaluación de los puestos laborales, para así tomar las medidas y decisiones adecuadas para intentar su eliminación. Es fundamental establecer la realidad de las patologías derivadas de la ocupación productiva, para modificar las condiciones de riesgo de los puestos de trabajo, promoviendo para el efecto la salud en las actividades laborales y prevenir las enfermedades profesionales, siendo ello lo que tiene que traducirse en mayor y mejor productividad con alta competitividad en el marco de la protección social.

Para desarrollar la tesis se utilizó la metodología adecuada y las técnicas de investigación bibliográfica y documental de gran utilidad para una ordenada presentación del trabajo de tesis que se llevó a cabo.





## ÍNDICE

|                   | <b>Pág.</b> |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i           |

### CAPÍTULO I

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Derecho laboral.....                                                              | 1  |
| 1.1. Conceptualización.....                                                          | 2  |
| 1.2. Elementos característicos del trabajo.....                                      | 3  |
| 1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....                                    | 4  |
| 1.4. Distintas denominaciones.....                                                   | 5  |
| 1.5. Clasificación.....                                                              | 8  |
| 1.6. Regulación constitucional del derecho del trabajo.....                          | 11 |
| 1.7. Regulación legal de las obligaciones y prohibiciones de los<br>empleadores..... | 12 |
| 1.8. Regulación legal de las obligaciones y prohibiciones de los<br>empleados.....   | 17 |
| 1.9. Relaciones del derecho laboral con otras disciplinas jurídicas.....             | 19 |

### CAPÍTULO II

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 2. Seguridad social.....   | 23 |
| 2.1. Reseña histórica..... | 27 |
| 2.2. Concepto.....         | 28 |
| 2.3. Características.....  | 30 |



|      |                                                  |    |
|------|--------------------------------------------------|----|
| 2.4. | La seguridad social como derecho humano.....     | 32 |
| 2.5. | Derechos sociales de la legislación laboral..... | 32 |

### **CAPÍTULO III**

|      |                                                       |    |
|------|-------------------------------------------------------|----|
| 3.   | Enfermedades profesionales.....                       | 39 |
| 3.1. | Definición.....                                       | 39 |
| 3.2. | Noción conceptual.....                                | 40 |
| 3.3. | Identificación de las enfermedades en el trabajo..... | 40 |
| 3.4. | Causas y consecuencias.....                           | 43 |
| 3.5. | Sistematización de la patología laboral.....          | 45 |
| 3.6. | Regulación legal.....                                 | 46 |

### **CAPÍTULO IV**

|      |                                                                                                                          |    |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.   | La implementación de políticas preventivas de enfermedades profesionales a los trabajadores del Estado de Guatemala..... | 53 |
| 4.1. | Conceptualización.....                                                                                                   | 53 |
| 4.2. | Población ciudadana lesionada.....                                                                                       | 54 |
| 4.3. | Áreas dimensionales.....                                                                                                 | 54 |
| 4.4. | Diversos síntomas.....                                                                                                   | 55 |
| 4.5. | Múltiples motivaciones.....                                                                                              | 56 |
| 4.6. | Modelos explicativos.....                                                                                                | 57 |



|                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.7. Clases.....                                                                                                                | 58        |
| 4.8. Implementación de políticas de prevención de enfermedades<br>profesionales a los trabajadores del Estado guatemalteco..... | 60        |
| <b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>                                                                                               | <b>65</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                                                                                                        | <b>67</b> |



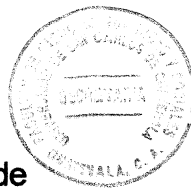
## **INTRODUCCIÓN**

El tema elegido señala la importancia de estudiar las enfermedades profesionales de los trabajadores del Estado de Guatemala y la importancia de que se implementen políticas preventivas. Es bastante difícil la determinación de las causas de las enfermedades relacionadas con el trabajo, entre otros motivos debido al período de latencia, o sea, el hecho de que pueden pasar varios años antes de que la enfermedad sea productora de un efecto patente en la salud del trabajador. Cuando se detecta la enfermedad, puede que sea demasiado tarde para tratarla o para la determinación de qué riesgos estuvo expuesto el trabajador en otros tiempos. Otros factores, como el cambio de trabajo, o el comportamiento del personal agravan aún más la dificultad de vinculación de las exposiciones acaecidas en el lugar de trabajo a la aparición de una enfermedad.

Los objetivos dieron a conocer que no existe un esfuerzo por el adecuado control de enfermedades, siendo esencial que se fortalezca el sector salud y especialmente el cuerpo de médicos, para con ello lograr caracterizar las patologías que aquejan a los trabajadores y que no permiten determinar técnicamente el origen de las enfermedades.

La hipótesis formulada dio a conocer que existe una fuerte magnitud de enfermedades profesionales, evidenciando con ello la imperante necesidad de que las instancias responsables se apropien del tema y se responsabilicen por su seguimiento y control, siendo a la vez esencial que se haga una descripción de la situación del país y de la formulación de propuestas que busquen el incremento de diagnósticos y oportunidades de insumo esenciales para el desarrollo de programas destinados a la prevención de los daños en la salud de los trabajadores.

El fortalecimiento de la información de la enfermedad profesional en la sociedad guatemalteca permite que sea un insumo para la definición de políticas que permitan el cumplimiento y continuación de esfuerzos que se necesitan para que se estimen los niveles de incidencia y el impacto del síndrome de burnout en los trabajadores del país,



siendo fundamental el diseño de estrategias que permitan la consolidación y registro de información, así como de la ejecución de sistemas de vigilancia fundamentados en estrategias activas entre los empleados. La articulación y coordinación de todos los actores involucrados en la calificación del origen de los eventos y en la prevención de las enfermedades profesionales tiene que involucrar a los prestadores de servicios de salud, los administradores de planes de beneficios y las fuentes de información para el conocimiento del perfil de morbilidad.

El sistema de protección social de la sociedad guatemalteca parte del principio fundamental que está basado en la protección de los individuos, en su entorno laboral y en la protección de los grupos vulnerables que se encuentran por fuera del sistema de seguridad social. Por ende, al abordar al trabajador como el ser fundamental que es, le corresponde al Estado velar por que su condición de vida y salud sea cada vez mejor.

Los capítulos fueron desarrollados de la siguiente forma: el primer capítulo, indica el derecho laboral, conceptualización, elementos característicos, naturaleza jurídica, distintas denominaciones, clasificación, relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas; el segundo capítulo, señala la seguridad social, reseña histórica, concepto, características, la seguridad social como derecho humano y los derechos sociales de la legislación laboral; el tercer capítulo, muestra las enfermedades profesionales, definición, identificación, causas, consecuencias, sistematización y regulación legal; y el cuarto capítulo, estudia la implementación de políticas preventivas de enfermedades profesionales a los trabajadores del Estado de Guatemala. Los métodos utilizados fueron: histórico, descriptivo, inductivo y deductivo y las técnicas bibliográfica y documental.

El tema de tesis constituye un aporte académico para la sociedad guatemalteca que da a conocer la necesidad de que se implementen políticas de prevención de enfermedades profesionales a los trabajadores del Estado guatemalteco.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

Para señalar una clara idea relacionada con el derecho laboral se necesita partir y estudiar sus características de orden general, las cuales permiten analizar el derecho de manera estructural para el descubrimiento de su finalidad, objeto, naturaleza jurídica y alcances en dicha área. En su aceptación más amplia, se entiende al derecho de trabajo como una *congerie* de normas que, a cambio del trabajo humano, se encargan de reivindicar a todos aquellos que habitan de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para llevar a cabo su destino histórico referente a la vida humana.

El mismo, surgió de las nuevas relaciones que se establecieron durante la revolución industrial, frente al poder económico y político que fueron adquiriendo los industriales capitalistas y los grandes empresarios. Por parte de los nuevos capitalistas, se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la libre contratación entre patronos y trabajadores que demandaban mejoras socioeconómicas que no podían ser obtenidas a título individual. Además, por parte de los nuevos capitalistas se indicaba que los Estados no debían encargarse de legislar interfiriendo en la libre contratación entre empleados y trabajadores, por lo que en primera instancia el Estado debía intervenir en los conflictos laborales limitándose durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideraciones ilícitas a través de la acción policial, por parte de los sindicatos y de los trabajadores que se encargaban de demandar mejoras tanto en su sueldo como también en las condiciones de trabajo.



## **1.1. Conceptualización**

El autor Luis Fernández Molina señala que: “Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos, entre trabajadores entre sí y entre patronos, mediante la intervención del Estado, con el objeto de tutelar a todo el que preste un servicio subordinado, para vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.<sup>1</sup>

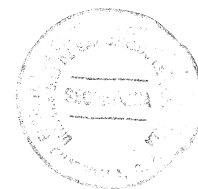
Raúl Antonio Chicas Hernández señala que: “El derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores mediante la realización de la justicia social para el alcance del bienestar común”.<sup>2</sup>

La relación obrero patronal en los aspectos tanto individual o colectiva, así como en la tutela del Estado para alcanzar el equilibrio recíproco tanto de los derechos como de las obligaciones, nacen de la relación de trabajo. Además, la prestación del servicio tiene que ser libre, remunerada y subordinada, así como de servicios personales y su función consiste en la producción del equilibrio y de los factores a través de la realización de la justicia social, la cual se refiere al eje fundamental del derecho laboral.

---

<sup>1</sup> **Derecho laboral guatemalteco. Pág. 30.**

<sup>2</sup> **Derecho del trabajo. Pág. 22.**



## **1.2. Elementos característicos del trabajo**

El autor Luis Fernando Afanador Nuñez indica: “Los elementos de la definición del derecho laboral se tienen que comprender como aquellas partes que unen un mismo componente o un todo, o sea, que justifican su estudio sistemático. Son los siguientes:

- a) El trabajo: es el objeto del derecho del trabajo y constituye un derecho y un deber social.
- b) En el ser humano: como sujeto del derecho laboral, importa esencialmente en relación a la vida, la salud, la libertad y la dignidad, así como al alcance de un nivel económico para él y su familia.
- c) La relación obrero patronal: consiste en la necesidad mutua de los actores del derecho laboral que son el trabajador y el patrono. El primero, es el propietario de su fuerza de trabajo; y el segundo, dueño de los medios de producción.
- d) Las normas laborales: son protectoras de los trabajadores, a excepción de las relaciones colectivas.
- e) Integración: el derecho del trabajo como disciplina jurídica se integra esencialmente por normas de carácter social.
- f) El derecho del trabajo es: autónomo, especial y normal.





- g) Las normas que integran el derecho del trabajo: tienen en relación a los trabajadores un carácter irrenunciable e imperativo, así como también integran un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades mayores a los empleados. Ello, en relación a su participación en las utilidades de la empresa y en cuanto al derecho de obtención de casas de habitación.
- h) Consagración de determinadas garantías a la clase patronal: como lo son el derecho de integración, de sindicatos y asociaciones profesionales”.<sup>3</sup>

### **1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral**

Cuando se hace referencia en relación al derecho del trabajo se evoca al mismo tiempo su origen. El trabajador otorga su fuerza laboral para el mantenimiento de su existencia y lucha consigo por su libertad económica, con la finalidad de transformar la sociedad capitalista.

Su naturaleza jurídica versa sobre su ubicación dentro del derecho público, debido a que lo que se tutela es un derecho no patrimonial. Es necesario indicar el plano en el cual se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para de esa manera poder distinguir si la norma que los rige es el derecho público o privado, si los sujetos están en el mismo plano, se está frente a una norma de derecho privado, es decir una relación de coordinación, si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, se está frente a una norma de derecho público.

---

<sup>3</sup> Derecho del trabajo. Pág. 40.



También, puede presentarse que los sujetos de la relación se encuentren en un plano de igualdad y las normas que los rigen sean de derecho público. Otro criterio de importancia es el de la naturaleza de la norma jurídica, debido a que si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato, se está frente a normas del derecho público, pero si las partes tienen problemas para discutir las condiciones o normas que regulan el contrato, se está frente al derecho privado.

La ubicación del derecho laboral está en el derecho social, debido a que este último es el resultado de una moral colectiva.

Es correspondiente a una clase distinta de seres humanos en donde la imagen de ellos está bajo la sujeción de vínculos sociales y el hombre colectivo es el fundamento de la base del derecho social.

La idea central que sustenta al derecho social no es referente a la igualdad de las personas, sino a la elevación de las desigualdades que entre las mismas existen, la igualdad deja de ser de esa manera para convertirse en la aspiración del orden jurídico existente.

#### **1.4. Distintas denominaciones**

A lo largo del devenir histórico del derecho del trabajo, han aparecido diversas denominaciones que han intentado prestar una explicación del contenido del derecho laboral.



Es de importancia anotar que diversas han sido las denominaciones que se han propuesto del derecho del trabajo, pero ninguna de las mismas ha quedado a salvo de imperfecciones.

- a) **Legislación industrial:** fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia, siendo el mismo su principal atributo.

Su origen encuentra su explicación por la época en la cual apareció, debido a que en la misma comenzó a surgir el poder de las industrias y el consecuente problema obrero.

“Dicha denominación fue empleada principalmente por los juristas y ha sido bastante destacada, debido a que por una parte resulta ser demasiado restringida, ya que únicamente contempla un aspecto de la disciplina a las normas que hayan sido emanadas del proceso legislativo y no toma en consideración las que provengan de otras fuentes, como la doctrina, la jurisprudencia y la contratación colectiva, además de que únicamente contempla a la industria al dejar por un lado la actividad de carácter agrícola”.<sup>4</sup>

Por otra parte, debido a que acoge diversas materias igualmente ajenas como son los patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que en la actualidad son objeto de otra disciplina jurídica.

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 50.



- b) **Derecho laboral:** es la denominación que ha contado con una mayor aceptación alrededor del mundo, inclusive se ha llegado a emplear como sinónimo del vocablo derecho del trabajo, debido a que ambos términos cuentan con igual significado, por los que si se tuviera que decidir por alguno, sería lo más prudente declinar por el segundo, debido a que ese nombre se ha venido empleando en la legislación.
- c) **Derecho social:** cualquier derecho social ha sido tomado en consideración como un derecho de clase.

El mismo, implica otras disciplinas delimitadas a la perfección como a la seguridad social.

Se toma en consideración una denominación bien amplia, debido a que todo derecho tiene carácter social, pero existe una nueva corriente que considera el derecho social como una rama independiente del derecho público y privado, siendo en consecuencia el derecho social el género y el derecho del trabajo la especie.

- d) **Derecho del trabajo:** “Es la denominación tomada en consideración como la de mayor amplitud para la materia, debido a que contiene cualquier fenómeno relacionado con el trabajo; es decir, bajo dicha denominación pueden implicarse todas las relaciones de trabajo”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> **Ibid.** Pág. 54.



## **1.5. Clasificación**

Como característica esencial, el derecho cuenta con una diversidad de ramas, las cuales se fundamentan y regulan en la base de su sistematicidad normativa, en cada una de ellas, debido a la naturaleza que a su vez encuentra subdivisiones para una mejor comprensión y una fácil ubicación. Por ello, el derecho laboral no es ajeno a dicha división, siendo su estudio el que se divide en derecho individual de trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho de la seguridad social y derecho procesal del trabajo.

- a) **Derecho individual de trabajo:** el derecho como producto social se desarrolla justamente en los medios humanos mayormente numerosos de intenso dinamismo, siendo de esa manera como los individuos actúan realmente en la vida del derecho, bien para la creación de normas jurídicas, para obedecerlas o bien para contribuir significativamente a su transformación o al surgimiento de otras nuevas, de acuerdo a lo que se vaya reclamando por parte de las exigencias de la misma.

Con dicho sentido, se hace mención de la conceptualización y objeto del derecho individual de trabajo.

Por el mismo, se entiende al conjunto de las normas jurídicas encargadas de la relación individual de trabajo entre un sujeto denominado trabajador y otro denominado patrón.



En un sentido histórico, se hace mención del propietario de la fuerza laboral y del dueño de los medios de producción.

“La finalidad del derecho individual de trabajo es la regulación de las condiciones individuales del contrato laboral, siendo el mismo el que de conformidad con la legislación puede ser verbal, escrito o tácito. Todo ello, para alcanzar el objetivo último del derecho individual de trabajo referente al equilibrio de las fuerzas tanto de trabajo como de producción”.<sup>6</sup>

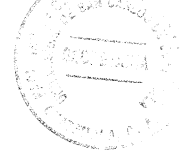
- b) Derecho colectivo de trabajo: también es llamado sindical y es el que aparece debido a la incipiente necesidad de brindar protección a las masas del proletariado, las cuales a través de la historia se han encontrado en desigualdad de condiciones con el propietario de los medios productivos.

El mismo, consiste en un derecho concerniente a los grupos sociales. Se encuentra inspirado en la idea social comunitaria que reconoce el derecho a la existencia de los grupos sociales y es la consecuencia de un principio existencial de garantías en defensa de los grupos obreros.

Se transforma en un correctivo de la situación de inferioridad del empleado frente al patrono y lo que busca es la obtención del equilibrio al colocar a los trabajadores ante el empleador en igualdad de condiciones para garantizar el acuerdo de las condiciones originales que hayan sido presentadas. Además, se

---

<sup>6</sup> Ibid. Pág. 75.



encarga de tomar en cuenta los medios de acción directa como sucede con el contrato colectivo de trabajo.

También, se encarga de propiciar la solución de los conflictos de intereses colectivos de manera pacífica, para la obtención de un estado de armonía de trabajo.

- c) Derecho de la seguridad social: el tratamiento referente al derecho de la seguridad social surge de los avances de derecho individual del derecho de trabajo al derecho colectivo.

Son distintos los autores que hacen mención de que el derecho de la seguridad social apareció como producto del sindicalismo en el mundo.

El autor Manuel Ricardo Ruiz Sotomayor señala: "Por derecho de la seguridad social se comprende el conjunto de normas que regulan el derecho a la asistencia médica, a la salud, protección de los diversos medios de subsistencia y de servicios necesarios para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores".<sup>7</sup>

La seguridad social tiene por objetivo asegurar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios que sean necesarios para el bienestar tanto individual como colectivo.

---

<sup>7</sup> Estudios sobre seguridad social. Pág. 35.



Consiste en la herramienta jurídica y económica que instituye el Estado para erradicar la necesidad y asegurar a todo ciudadano los ingresos que se necesiten para la subsistencia y mantenimiento de su salud, mediante el reparto objetivo de la renta social y por medio de aportaciones que se lleven a cabo al seguro social, al cual asisten los patronos, los trabajadores y el Estado, quedando los trabajadores amparados por completo por los riesgos profesionales que se puedan presentar.

- d) Derecho procesal del trabajo: tiene como finalidad principal la resolución de los conflictos, a través de una resolución que en materia laboral se conoce con el nombre de laudo.

A partir de dicha idea se puede señalar claramente que el derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas y procedimientos que regulan la tramitación de los juicios, o bien de las diversas etapas de un método a través del cual los órganos jurisdiccionales laborales o las autoridades acceden a la justicia, donde las partes y el árbitro se encargan de la obtención de una sentencia que sea justa.

#### **1.6. Regulación constitucional del derecho del trabajo**

La Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 101: "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".



### **1.7. Regulación legal de las obligaciones y prohibiciones de los empleadores**



El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
  - Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
  - Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.



- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.  
  
En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
  - Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
  - Por nacimiento de hijo, dos días.
  - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
  - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
  - Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley".

## **1.8. Regulación legal de las obligaciones y prohibiciones de los empleados**

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 63 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.

Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o

incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64 lo siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

### **1.9. Relaciones del derecho laboral con otras disciplinas jurídicas**

El derecho del trabajo se relaciona con otras disciplinas jurídicas, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:



- a) **Derecho civil:** la actual legislación civil guatemalteca sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad, mediante el cual el juez tiene que indagar e interpretar la voluntad de las partes.
- b) **Derecho constitucional:** el cual ha tenido influencia del derecho del trabajo, hasta llegar al punto de provocar una serie de reformas a la legislación actual. Los principios fundamentales del derecho laboral buscan el alcance de la justicia en las relaciones de los empleadores y trabajadores, así como la coordinación económica y el equilibrio de la sociedad.
- c) **Derecho administrativo:** el derecho del trabajo se ha encargado de la creación de un canal burocrático en donde se resguarde al cien por ciento la protección social y sus dependencias legales.
- d) **Derecho procesal:** “El cual amplió su campo de acción con la especialidad del procedimiento laboral, tomando en consideración los diversos procedimientos de trabajo, siendo el derecho procesal su fuente supletoria”.<sup>8</sup>
- e) **Derecho mercantil:** es la rama del derecho privado que cuenta con vinculaciones al derecho laboral, debido a que las normas jurídicas o de previsión y seguridad social, se encargan de extender sus diversos beneficios y garantías mínimas a los trabajadores de comercio y tienen que ser cumplidas por los empresarios comerciales para la contratación de los servicios que prestan sus auxiliares.

---

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 15.

- f) **Derecho penal:** abarca el conjunto de las normas jurídicas que son determinantes de los delitos, las penas y medidas adecuadas para la prevención de la criminalidad. De ello, derivan sus vinculaciones con el derecho laboral.

Además, pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de los trabajadores, de los cierres patronales, de la utilización violenta como medio de acción directa entre los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y de la disciplina del trabajo, hechos delictivos o contravenciones comunes que se encuentran dentro de la órbita del derecho penal.



## **CAPÍTULO II**

### **2. Seguridad social**

Cada persona en la sociedad guatemalteca, dependiendo de su situación personal y enfrentada a un determinado evento o riesgo existente, debe tener un claro conocimiento de sus derechos o de manera alternativa, si no los conoce, debe saber dónde y a quién tiene que acudir en la búsqueda de dicha información o asesoría.

Para garantizar que la sociedad procure protección a los seres humanos y a sus hogares, así como asistencia médica adecuada y aseguramiento de su ingreso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha definido la seguridad social como un derecho del ser humano.

El autor Omar Orlando Ovalle Alfaomega indica: "A finales del siglo XIX, se experimentaron grandes cambios tanto económicos como sociales, siendo los trabajadores y sus familiares quienes demandaron mejores condiciones de trabajo. Durante los comienzos del siglo XX, se constituyeron entre otros, los seguros sociales y se firmaron diversos convenios de carácter internacional".<sup>9</sup>

La seguridad social consiste en un instrumento de justicia social. En Guatemala en casos de enfermedades, el Estado ha propiciado un conjunto de leyes, políticas y medidas de protección social y a dicho conjunto se le llama sistema previsional, el cual

---

<sup>9</sup> **Derecho de seguridad social.** Pág. 345.

se encuentra disponible para las personas que en las diversas etapas de su vida tienen que encargarse de afrontar una contingencia que les limite la generación de recursos económicos. En dicho sentido, lo que se busca es adelantarse o bien prevenir lo que pudiera suceder en un futuro.

Como obligaciones que derivan de las relaciones laborales están aquellas que se relacionan con la seguridad social que tiene que ser asegurada a los trabajadores del país. Cuando se toma la decisión de contratar trabajadores o personas para poder llevar a cabo una actividad que sea personal, remunerada y subordinada, es de importancia que se indique claramente que estas personas cuentan con derechos de seguridad social.

“La finalidad de la seguridad social radica en asegurar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales que se necesitan para el bienestar tanto individual como colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso sea anterior al cumplimiento de los requisitos legales, la cual será debidamente garantizada estatalmente”.<sup>10</sup>

El derecho a la seguridad social es referente al conjunto de normas jurídicas y principios reguladores de la rama de la política social y económica del país, que mediante determinadas instituciones jurídicas busca la protección a sus integrantes cuando padecen estados de necesidad, producidos por determinadas contingencias de

---

<sup>10</sup> Ibid. Pág. 43.

la sociedad, garantizándoles con ello adecuadas condiciones de vida, salud y trabajo socialmente suficientes.

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

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

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

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

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social".

**El Artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemala de Seguridad Social Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:**

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**
- b) Maternidad.**
- c) Enfermedades generales.**
- d) Invalidez.**
- e) Orfandad.**
- f) Viudedad.**
- g) Vejez.**
- h) Muerte.**
- i) Los demás que los reglamentos determinen".**

**La seguridad social es comprendida y tomada en consideración como un derecho que le asiste a cualquier persona de acceder, por lo menos a una protección básica para la satisfacción de estados de necesidad.**

**Es de esa manera, como la concepción universal relacionada con el tema ha llevado a cada Nación a organizarse con la finalidad de configurar variados modelos al servicio de esta finalidad. El Estado es el encargado de la ejecución de determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social. Los programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales deben tener carácter gratuito, en tanto son posibles debido a fondos procedentes del**

erario público, sufragado a partir de las imposiciones de orden fiscal con la cual el Estado grava a los mismos ciudadanos.

En dicho sentido, el Estado de bienestar no hace sino generar un proceso de redistribución de la riqueza, debido a que las clases inferiores de una sociedad son las mayormente beneficiadas por una cobertura social que no puede alcanzarse con sus mismos ingresos.

En dicho sistema se engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo o los planes de pensiones y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del siglo XIX, para el aseguramiento de niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos e intentar la corrección de los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

## **2.1. Reseña histórica**

La seguridad social de la manera en que la actualidad se conoce se encuentra ubicada durante el siglo pasado. Pero, varias de sus instituciones encuentran su origen histórico en épocas anteriores.

- a) Roma: "Los *collegia* romana se encargaba de reunir grupos de personas que ejercían igual oficio y fueron auténticas sociedades con función de socorro, cubriendo para el efecto distintas contingencias como las derivadas de las enfermedades de sus integrantes.





- b) **Edad Media:** originalmente aparecieron los guildas, que eran instituciones de origen germánico cuya finalidad era la ayuda mutua y fraternal.
- c) **Siglos XIII y XIV:** se forjaron las primeras cofradías cuya misión consistía en la asistencia y previsión de sus integrantes.
- d) **Siglo XVI:** aparecen las hermandades de socorros, en las cuales se inicia a dar forma a la noción referente al seguro y constituyen el antecedente de las actuales mutualidades o sociedades de socorro mutuo.
- e) **Siglo XVIII:** surgen los montes de piedad, también denominados montepíos, los cuales se encuentran destinados al sector tanto público como militar, con la finalidad de proteger a las viudas y huérfanos de los militares.
- f) **Siglo XIX:** se crearon los primeros seguros sociales y los mismos eran de carácter obligatorio”.<sup>11</sup>

## **2.2. Concepto**

El concepto de seguridad social apareció principalmente durante el siglo XX, como resultado de distintas situaciones de crisis de carácter general, económico, social y político que buscaban ser aplicadas por acciones del Estado. La misma, es la acción que los distintos Estados pueden llevar adelante para la eliminación de los problemas

---

<sup>11</sup> Ibid. Pág. 56.

como la pobreza y el desempleo, asegurando los integrantes de la sociedad el acceso permanente de los derechos de mayor importancia.

“Es un complejo fenómeno que se encuentra relacionado con el apareamiento del Estado benefactor que se encarga de otorgar a los sectores de escasos recursos económicos de la sociedad el acceso a derechos como la seguridad. Ello, permite el claro establecimiento de la seguridad social como un fenómeno característico de diferentes momentos del siglo XX, ya que previamente los Estados no tomaban conciencia de la importancia de cumplir con estos elementos”.<sup>12</sup>

En algunos casos, la seguridad social también tiene relación con la creación y con el desarrollo de pleno empleo que buscan la generación del aumento del empleo en diferentes sectores.

En algunos casos es difícil hacer la distinción entre la seguridad social y el asistencialismo crónico, que no implica una auténtica reactivación económica para los distintos sectores empleados, si no que se termina volviendo un medio de mantenimiento de la pobreza y de la creación de sectores de apoyo hacia los gobiernos a nivel político.

La seguridad social es referente a un conjunto de diversas medidas que la sociedad guatemalteca le otorga a sus miembros, con el objetivo de evitar la existencia de cualquier desequilibrio económico y social que de no ser resuelto significaría la

---

<sup>12</sup> Ruiz. Op.Cit. Pág. 79.

reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como las enfermedades.

La manera más usual para identificar claramente la seguridad social es a través de las prestaciones y de la asistencia médica, pero, las mismas solamente consisten en algunas de las maneras en las cuales se tiene que presentar en la vida cotidiana.

En los hechos, la seguridad social también suele ser presentada en los actos con carácter solidario e inclusive de aquellas personas hacia los demás y para ello dichos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar de la sociedad.

“Actualmente, existe consenso en relación a la consideración de la seguridad social como un derecho humano de carácter inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)”.<sup>13</sup>

### **2.3. Características**

El derecho anotado, se caracteriza por ser un derecho bastante reciente, debido a que es perteneciente a una rama jurídica de reciente aparición que fue evolucionando

---

<sup>13</sup> Ibid. Pág. 91.



bastante rápido en un período bien limitado de tiempo, a partir de las diversas circunstancias históricas que marcaron al derecho laboral. El desarrollo de los planes referentes a la seguridad social fue producido después de la Segunda Guerra Mundial.

Es esencialmente de origen estatal y con frecuencia de origen profesional. Además, su origen deviene de que la categoría y alcance de los diversos derechos y obligaciones instituidas se ha ido sumando a la creación de la consecución de aquellos, haciendo necesaria su regulación legal.

Si bien, a pesar de que es un derecho de carácter legislativo se encarga de admitir en determinada medida la presencia de los convenios de orden colectivo, siendo los mismos aquellos que únicamente lo son si se encuentran dentro del marco de lo regulado legalmente. O sea, a diferencia del derecho del trabajo, en el derecho de la seguridad social no existe el mismo grado de pluralidad de fuentes de aquél.

También, es necesario hacer mención que el derecho a la seguridad social es un derecho con tendencia unificadora y con vinculación a una serie de diversos principios que caracterizan la seguridad social.

Además, consiste en un derecho con tendencia encaminada a la internacionalización, debido a que al igual que sucede con el derecho laboral, el derecho en estudio lo que busca es la equiparación internacional de los diversos niveles de protección alcanzados a través de medios de seguridad social. Ello, encuentra su relevancia en que existe la imperante necesidad de que los servicios que hayan sido prestados en un determinado

país tengan que ser reconocidos en el país en el cual haya sido producido el riesgo, para que la persona pueda efectivamente moverse con libertad de un territorio a otro, sin que exista temor alguno de la pérdida de los beneficios que puedan llegar a ser otorgados por la seguridad social.

#### **2.4. La seguridad social como derecho humano**

“El derecho a la seguridad social es un derecho humano que al lado de la promoción del trabajo, consiste en una necesidad de carácter económico y social para el adecuado desarrollo y progreso”.<sup>14</sup>

Además, se tiene que dar a conocer que es una herramienta de importancia para la prevención y reducción de la pobreza, desigualdad, exclusión social e inseguridad social que se necesita para la adecuada promoción de la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial necesarias para la promoción de igualdad de oportunidades.

#### **2.5. Derechos sociales de la legislación laboral**

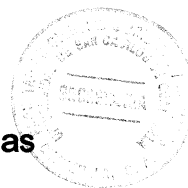
El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

---

<sup>14</sup> Ibid. Pág. 92.



- a) **Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.**
- b) **Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.**
- c) **Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.**
- d) **Obligación de pagar en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.**
- e) **Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.**
- f) **Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.**
- g) **La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las**



situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.



- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.





- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.



Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.
- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".





## **CAPÍTULO III**

### **3. Enfermedades profesionales**

El autor José Roberto Herrera Camposeco señala: “Son aquellas enfermedades adquiridas en el lugar de trabajo de un empleado por cuenta ajena. Esas enfermedades se encuentran declaradas legalmente o por el resto del derecho. Consisten en las que además de tener su origen laboral, se encuentran tomadas en consideración por el Ministerio de Trabajo”.<sup>15</sup>

La disciplina que se encarga de su prevención es la higiene industrial, siendo la medicina del trabajo la que se especializa en la creación y rehabilitación de los trabajadores afectados; y la ergonomía, es la encargada del diseño productivo de los distintos ambientes de trabajo, para adaptarlos a las distintas capacidades de los seres humanos.

Las mismas, al lado de los accidentes laborales, se conocen en la actualidad como contingencias profesionales.

#### **3.1. Definición**

El autor Diego Alejandro Sánchez Acero indica: “Enfermedad profesional es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades

---

<sup>15</sup> **Enfermedades laborales.** Pág. 33.



que se especifiquen y aprueben por las disposiciones de aplicación y desarrollo legal, siendo ello procedente de acciones y de elementos o sustancias que se indiquen para cada enfermedad profesional".<sup>16</sup>

### **3.2. Noción conceptual**

Desde el punto de vista de la seguridad social, la noción referente a las enfermedades profesionales se origina en la necesidad de llevar a cabo la distinción de aquellas que lesionan al conjunto de la población y que son la respuesta directa del trabajo que lleva a cabo una persona, debido a que son generadoras de derechos y responsabilidades.

La mayor parte de aproximaciones conceptuales referentes a las enfermedades profesionales cuentan con determinados elementos que son comunes, entre los cuales se tiene que destacar el énfasis que se lleva a cabo en cuanto a la noción de causalidad, la cual se encuentra sustentada en la mayoría de veces por la demostración de la exposición del trabajador a un agente nocivo que esté presente en el ambiente laboral que pueda ocasionar la enfermedad en cuestión.

### **3.3. Identificación de las enfermedades en el trabajo**

Para identificar y catalogar como profesionales a las enfermedades, es necesario que existan determinadas características y elementos fundamentales y básicos que las diferencien de las enfermedades comunes.

---

<sup>16</sup> Un nuevo concepto de la salud laboral. Pág. 23.



- "a) **Agente:** tiene que existir y presentarse un agente causal en el ambiente o las condiciones necesarias y especiales condiciones de trabajo, que son potencialmente lesivos para la salud y pueden ser físicos, biológicos, químicos o generadores de sobrecarga física para el trabajador que se encuentre bajo exposición.
- b) **Exposición:** consiste en una condición *sine qua non*, referente a la demostración de que como consecuencia del contacto entre el empleado y el agente o particular, exista la posibilidad de gestación de un daño a la salud del ser humano, siendo los criterios de demostración los que a continuación se dan a conocer.
- b.1.) **Cualitativos:** son referentes al establecimiento de los conocimientos médicos existentes y se señalan mediante un listado taxativo de ocupaciones con riesgo de exposición, así como también con la declaración del afectado o de sus representantes de encontrarse ocupando dicha ocupación o haberlo realizado.
- b.2.) **Cuantitativos:** indican las disposiciones que existen en relación a los valores límites y a las concentraciones máximas que se permiten para cada uno de los agentes incorporados a la lista".<sup>17</sup>

Dichos criterios son de vital importancia, debido a que permiten la debida instrumentación de programas de vigilancia, así como la determinación de

---

<sup>17</sup> Rodríguez Meza, Rafael. **Sistema general de la salud laboral**. Pág. 56.



elevados niveles de tolerancia para precisar justamente los grupos de las personas que tienen que ser objeto de dicho monitoreo. Los exámenes periódicos y las mediciones específicas del medio, se tienen que incorporar como los medios adecuados para la prevención.

- c) **Enfermedad:** tiene que existir un daño o una enfermedad al organismo que se encuentre claramente delimitado en sus aspectos de orden clínico, de laboratorio y de estudios que se realizan a través de imágenes provenientes de la exposición del empleado a los agentes y a las condiciones de exposición.
- d) **Nexo causal:** tiene que demostrarse a través de pruebas de orden científico que existe una vinculación inexcusable entre las enfermedades laborales y la presencia en el trabajo de los agentes y de las condiciones delineadas precedentemente.

“No se necesita que la patología haya dado origen a una incapacidad. La conceptualización de actualidad es referente a que el derecho a tutelar es el relativo a la salud y señala que la prevención se encamina más allá que al resarcimiento de los daños económicos que hayan sido ocasionados en el lugar de trabajo”.<sup>18</sup>

La restricción relacionada con el número de las enfermedades profesionales de aquellas que cumplen con determinadas condiciones es la que asegura el

---

<sup>18</sup> Ibid. Pág. 15.



otorgamiento automático de las prestaciones para aquellas personas que se encuentran dentro de la lista, con lo cual se logra la reducción de la incidencia referente a litigios y se facilita con ello el adecuado manejo administrativo de los diversos casos.

### **3.4. Causas y consecuencias**

La autora Diana Katherine Nieto Campos señala: “Las enfermedades laborales son aquellas que se contraen a causa de la actividad laboral, no siendo fácil el establecimiento de sus causas, debido a que las mismas se encuentran bajo la dependencia de diversos factores”.<sup>19</sup>

Para el efecto, cabe hacer mención de un ruido o de vibraciones durante mucho tiempo, debido a que originalmente ello puede resultar bien incómodo y molesto, a pesar de que se acostumbre ello puede ocasionar serios problemas de salud.

Otra causa de enfermedad laboral es trabajar en espacios en los cuales la temperatura cambia de manera repentina de manera constante.

La energía electromagnética puede provocar una enfermedad laboral, o sea, debido a la exposición prolongada de radiación a través de rayos X, luz ultravioleta, rayos láser o infrarrojos. Los agentes biológicos pueden llegar al cuerpo humano a través de distintas

---

<sup>19</sup> La protección de la salud en el trabajo. Pág. 44.





maneras. Ello, se presenta en los profesionales que laboran en los centros hospitalarios, en laboratorios o en el procedimiento de los alimentos.

Una de las primeras consecuencias de una enfermedad laboral consiste en que el empleado se vuelve menos productivo. Ese es el caso del estrés, siendo el mismo una de las enfermedades laborales más frecuentes.

Por su parte, el síndrome de la fatiga crónica se traduce en un descenso de la productividad, debido a que el empleado pierde cualquier tipo de motivación o bien el sentimiento de la competencia. Entre sus síntomas, cabe hacer mención de un prolongado agotamiento que no se aleja con el descanso.

También, los dolores físicos son una de las consecuencias más frecuentes de las enfermedades laborales. Existen algunas que son el fruto de los distintos cambios en el mundo de trabajo, como es el aumento de síndromes del túnel carpiano, registrado frecuentemente durante los últimos años, fruto del uso cada vez mayor del ordenador en las oficinas.

Pasar una larga jornada laboral sentado en la misma posición puede provocar problemas en la espalda, que con el paso de los años pueden ser extendidas a otras partes del tronco como las cervicales, los hombros o la cintura.

La salud puede ser lesionada debido a la presencia de factores de riesgo o bien por la ausencia de factores en el medio ambiente, como la ausencia de actividades



musculares, falta de comunicación, de diversificación de la labor, ausencia de desafíos intelectuales y carencia de responsabilidad individual.

“La noción referente a enfermedad profesional señala un efecto adverso a la salud, siendo esencial tomar en consideración los efectos que indican las fases iniciales de una enfermedad y los efectos irreversibles que dan a conocer una disminución de la capacidad corporal para el mantenimiento de la homeostasis”.<sup>20</sup>

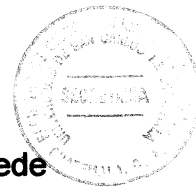
### **3.5. Sistematización de la patología laboral**

“Las enfermedades relacionadas con el trabajo se definen en cuatro categorías, siendo las mismas las siguientes:

- a) **Variabilidad biológica:** la cual es referente a que no todos los expuestos a una determinada condición patógena de trabajo se enferman al mismo tiempo y con igual intensidad.
- b) **Multicausalidad:** una misma enfermedad acostumbra tener diversas causas o factores laborales y extralaborales.
- c) **Inespecificidad clínica:** la mayor parte de las enfermedades profesionales no cuentan con un cuadro clínico que sea específico y que permita relacionar claramente la sintomatología con un trabajo determinado.

---

<sup>20</sup> Ibid. Pág. 66.



- d) Condiciones de exposición: una misma condición patógena laboral puede presentar efectos nocivos distintos, de acuerdo a las condiciones de exposición".<sup>21</sup>

### **3.6. Regulación legal**

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: "Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona".

Por su parte, el Artículo 93 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Derecho a la salud. El goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna".

También, la Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 94: "Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinente a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social".

El Artículo 1 del Código de Salud Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Del derecho a la salud. Todos los habitantes de la República tienen

---

<sup>21</sup> Ibid. Pág. 69.



derecho a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de su salud, sin discriminación alguna”.

El Código de Salud Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: “Definición. La salud 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, a nivel individual y colectivo, a fin de procurar a los habitantes del país el más completo bienestar físico, mental y social”.

El Artículo 4 del Código de Salud Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Obligación del Estado. El Estado, en cumplimiento de su obligación de velar por la salud de los habitantes y manteniendo los principios de equidad, solidaridad y subsidiaridad, desarrollará a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y en coordinación con las instituciones estatales, entidades descentralizadas y autónomas, comunidades organizadas y privadas, acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, así como las complementarias pertinentes, a fin de procurar a los guatemaltecos el más completo bienestar físico, mental y social”.

El Código de Salud Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 6: “Información sobre salud y servicios. Todos los habitantes tienen, en relación con su salud, derecho al respeto a su persona, dignidad humana e intimidad, secreto profesional y a ser informados en términos comprensibles sobre los riesgos



relacionados con la pérdida de la salud y la enfermedad y los servicios a los cuales tienen derecho”.

El Artículo 197 "bis" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;
- c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas.

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

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



Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 198: "Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales".

El Artículo 199 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "Los trabajos 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 por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 200: "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 aquellos deben habilitar locales especiales". El Artículo 201 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

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".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el 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".

El Artículo 203 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Todos los trabajadores que se ocupen en le manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infectocontagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el Artículo 163".



El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en el Artículo 163: "El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien le debe extender en forma gratuita".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 204: "Todas las autoridades de trabajo y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y sus reglamentos.







## **CAPÍTULO IV**

### **4. La implementación de políticas preventivas de enfermedades profesionales a los trabajadores del Estado de Guatemala**

El autor Jaime Rolando Pérez Guillén indica: “Las enfermedades profesionales consisten en padecimientos dentro del organismo ante los factores emocionales e interpersonales que se presentan en el puesto de trabajo, lo cual abarca la fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido”.<sup>22</sup>

Abarcan los síndromes de desgaste profesional, síndromes de desgaste ocupacional (SDO), síndromes del trabajador desgastado, síndromes del trabajador con exceso de cargas laborales.

#### **4.1. Conceptualización**

Desde el surgimiento de su primer concepto, ha sido descrito como un fenómeno psicosocial. Consiste en los sentimientos de enfermedad, agotamiento y frustración, además de cansancio que se llega a generar debido a una gran carga de labores e incluye en su explicación la terminología de riesgos en el trabajo, siendo también la proposición de este tipo de relación asociada a un desequilibrio de producción que puede presentarse.

---

<sup>22</sup> **Enfermedades laborales. Pág. 25.**



Además, cuentan con carácter tridimensional y dentro de sus dimensiones está el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducida realización personal.

#### **4.2. Población ciudadana lesionada**

Por lo general, los mayormente vulnerables al padecimiento de las enfermedades profesionales son los trabajadores estatales, en los cuales se puede claramente observar la interacción humana de trabajadores y clientes de carácter intenso o duradero, sin tomar en consideración a un cliente en particular, a uno o bien a varios.

“Esos profesionales pueden ser caracterizados como de desempeño eficiente, bastante comprometidos con sus labores y con elevadas expectativas en relación a las metas que se proponen, en las cuales se llega a desarrollar como una respuesta a estrés constante y sobrecarga de trabajo”.<sup>23</sup>

#### **4.3. Áreas dimensionales**

“A continuación se dan a conocer las distintas dimensiones que pueden presentarse y son:

- a) Despersonalización: se encarga de llevar a cabo la valoración del grado de indiferencia frente a la sociedad.

---

<sup>23</sup> Ibid. Pág. 36.



- b) **Cansancio emocional:** valora el agotamiento emocional debido a las exigencias del trabajo.
- c) **Baja realización personal:** se encarga de la valoración de sentimientos de éxito y de realización personal”.<sup>24</sup>

#### **4.4. Diversos síntomas**

El autor Werner Alexander Ostau Lafont indica: “Cuatro grupos se ha categorizado y se desarrollan de manera progresiva:

- a) **Síntomas psicosomáticos:** referentes a molestias gastrointestinales, insomnio y cefaleas.
- b) **Síntomas conductuales:** problemas relacionales y absentismo laboral.
- c) **Síntomas emocionales:** se refieren a la ansiedad, distanciamiento afectivo y desplazamiento de los sentimientos hacia otros campos.
- d) **Síntomas defensivos:** relativo a la negación de los síntomas anteriores y desplazamiento de los sentimientos hacia otros campos”.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid. Pág. 40.

<sup>25</sup> Prevención en el trabajo. Pág. 19.



Lo principal, consiste en una fuente de sentimiento de importancia, debido a que desde el momento de levantarse ya siente cansancio. El trabajo no tiene fin y a pesar de que se hace todo para el cumplimiento de los compromisos el mismo nunca finaliza. La persona que lo padece se convierte en anhedónica, perdiendo por completo la capacidad de poder disfrutar y aunque cuente con tiempo siempre se siente estresado. A diferencia de lo que ocurría originalmente, el trabajo ya no es productor de incentivos para la persona afectada con burnout. Visto por otras personas aparenta insatisfacción, sensibilidad y depresión.

#### **4.5. Múltiples motivaciones**

Es de importancia indicar que se debe a distintas motivaciones y se origina de manera primordial en las profesiones de elevado contacto con personas, con horarios de trabajo excesivos.

Se ha encontrado en diversas investigaciones que ataca de manera especial cuando el trabajo supera el tiempo de labores y no se ha cambiado de ambiente laboral en extensos períodos de tiempo, cuando la remuneración económica no es la adecuada.

El desgaste ocupacional también sucede debido a las inconformidades con los compañeros y superiores cuando lo tratan de forma inadecuada, lo cual depende de contar con el inadecuado ambiente laboral donde se encuentran ámbitos de trabajo en donde las condiciones de trabajo no son humanas.



**“Dos son los factores de riesgo para el surgimiento de enfermedades profesionales:**

- a) Estrés como resultado de una responsabilidad que de manera frecuente supera las capacidades del ser humano para resolverlas y a ello se le agrega la incertidumbre del futuro, los problemas económicos y las relaciones familiares con poca tolerancia.
- b) La privación del sueño y el efecto que ocasiona en el desempeño laboral y académico ha sido analizado y estudiado, lo cual se encarga de modificar la concentración y alteración de la capacidad de decisiones que como resultado generan el incremento de los errores con consecuencias fatales”.<sup>26</sup>

#### **4.6. Modelos explicativos**

Diversos son los modelos explicativos y a pesar de que los primeros eran provenientes desde la teoría psicoanalítica, se puede dar a conocer que los modelos explicativos están en la psicología social, pudiéndose hacer mención de los siguientes:

- “a) Modelo explicativo ecológico de desarrollo: se fundamenta en el conjunto de las interrelaciones que tiene que llevar a cabo el sujeto en los diversos ambientes donde tiene participación y tiene que asumir distintas normas y exigencias muchas veces contradictorias, transformándose en fuentes de estrés.

---

<sup>26</sup> Ibid. Pág. 55.

- b) **Modelo explicativo de descomposición y de valoración:** en el modelo anotado y se conceptualiza como un elemento que operacionaliza el estrés.
- c) **Modelo explicativo sociológico:** es presentado como consecuencia de las modernas y nuevas políticas macroeconómicas.
- d) **Modelo explicativo de competencia social:** consiste en uno de los modelos mayormente representativos contruidos dentro del marco de la teoría social.
- e) **Modelo explicativo demográfico:** presenta la creciente desilusión creciente que se tiene en relación a la profesión ejercida, proveniente principalmente de la inexistencia de compromiso, poca satisfacción laboral y pérdida vocacional. En dicho contexto, el estrés crónico no sería una variable explicativa y significativa, sino que tiene que combinarse con el desencanto que padece el sujeto en cuanto a las labores llevadas a cabo".<sup>27</sup>

#### **4.7. Clases**

Sus clases son las siguientes:

- a) **Activo:** el empleado presenta comportamientos de resistencia activa frente y su conducta es asertiva, o sea, con iniciativa para el cambio mediante estrategias de afrontamiento.

---

<sup>27</sup> Sabogal Bernal, Edinson Javier. **Cartilla laboral de salud en el trabajo**. Pág. 22.



Se encuentra asociado a distintos elementos organizacionales o externos al trabajador.

Entre las conductas asertivas se encuentran las que a continuación se dan a conocer:

- Trato a uno mismo y al resto de las personas con respeto.
  - Ser educado.
  - Ser honesto y directo con el resto de las personas.
  - Tener conocimiento de aquello que es de preocupación o desagrado frente a los demás con la debida educación.
  - Saber hablar y escuchar.
  - Ser capaz de guardar el control de las emociones.
  - Analizar las críticas de los demás como una oportunidad de mejorar.
- b) Pasivo: es aquél que se caracteriza por una actitud derrotista, marcada por la apatía y el retiro de esfuerzo por lograr cambiar la situación, prefiriendo el distanciamiento frente a las distintas situaciones que provocan estrés. Esta clase está asociada a elementos internos psicosociales.





Entre las conductas no asertivas se encuentran las siguientes:

- Represión de las emociones.
- Enojarse con facilidad.
- Preferencia por ignorar el problema o alejarse de él ante que buscar una solución.
- No ser capaz de poder expresar los sentimientos o de reclamar los derechos.
- Dar demasiada importancia a lo que puedan decir el resto de personas.

#### **4.8. Implementación de políticas de prevención de enfermedades profesionales a los trabajadores del Estado de Guatemala**

Existen determinadas profesiones que se encuentran propensas a padecer enfermedades profesionales. Las mismas, son bastante frecuentes en donde la elevada burocratización de las instituciones hace que se presente una baja capacidad de innovación o transformaciones físicas. Ello, se traduce en una baja flexibilidad laboral, lo cual dificulta la posibilidad de adopción de medidas que estén orientadas a la optimización y redistribución de la carga de trabajo entre los trabajadores. Por otro lado, en muchos casos los profesionales padecen una situación adversa con la realidad para



la cual su formación teórica no los ha preparado. Lo anotado produce un desequilibrio entre la situación real a la cual tienen que hacer frente y a sus expectativas iniciales.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en el Artículo 197: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y a 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 equipos 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".

La autora Adelina Rosa Congote Zapata indica: "Existen determinadas variables del entorno, sobre todo dentro del campo hospitalario, pudiendo con ello provocar un elevado nivel de estrés en los profesionales. Los factores como la sobrecarga de trabajo, la presencia de ruidos incómodos o bien el hacinamiento auténtico de algunos centros sanitarios son buenos ejemplos de lo anotado".<sup>28</sup>

Entre los aspectos claves de las enfermedades profesionales en estudio consiste el hecho de tener que tratar con un elevado número de pacientes a lo largo de la jornada laboral. Ellos, por lo general están de mal humor debido a distintos factores que escapan del control del personal sanitario.

---

<sup>28</sup> **Debilidad en la salud laboral.** Pág. 96.



Otro aspecto de relevancia y que ha sido frecuentemente olvidado, es el que es producido por los mismos trabajadores. De esa misma manera, la motivación se contagia, la desilusión y la apatía.

Por último, no se puede olvidar que los profesionales por lo general se encuentran bajo exposición de forma continua de sufrimientos y de dolor ajenos, motivos por los cuales están bajo el sometimiento de una gran presión emocional.

Todos los empleados tienen expectativas en relación a su actividad laboral que muchas veces no se ajustan a la realidad cotidiana y provocan que la adaptación a esa realidad se produzca de manera más lenta.

Si esas expectativas son muy altas y no se llegan a cumplir, el trabajador puede encargarse de desarrollar síntomas como ansiedad, apatía o tristeza, entre otros. Así, las personas conformistas, inseguras y dependientes tienen mayores probabilidades de sufrir depresiones y ansiedades si tienen que enfrentarse a situaciones estresantes.

Los problemas de salud en el trabajo se caracterizan debido a que consisten en un proceso que va creciendo de manera progresiva si no se toman en consideración las medidas necesarias para impedirlo. Ello, puede generar que el desgaste laboral evolucione y alcance otros aspectos como los ideales y la percepción de los alcances. A medida que ello va avanzando, el trabajador puede contar con dificultades para la resolución de problemas y ejecutar labores que anteriormente le resultaban bastante sencillas.



La frustración iniciará a encontrarse presente de forma bastante constante permaneciendo en un estado continuo de agotamiento y los síntomas pueden evolucionar a estados mayormente graves. En algunos casos, los trabajadores pueden llegar a abusar de los psicofármacos.

Las situaciones como el exceso de burocratización sin apoyo específico, falta de tiempo para organizar las tareas que llevan a que el trabajador nunca salga a su hora y tenga que llevarse trabajo a casa, así como no contemplar las sustituciones por bajas temporales pueden elevar los niveles de estrés y a la larga propiciar enfermedades profesionales y por ello es indispensable la implementación de políticas de prevención en beneficio de los trabajadores del Estado de Guatemala.



## **CONCLUSIÓN DISCURSIVA**

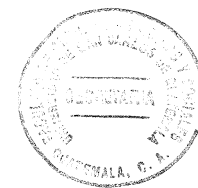
Desde hace muchos años se conocen algunas enfermedades laborales que afectan a los trabajadores de distinta manera, de conformidad con la índole a la cual pertenezcan. Además, existen distintos problemas de salud que pueden ocasionar serios problemas y que cabe atribuir a malas condiciones en el trabajo.

Guatemala señala solamente la existencia de un pequeño número de empleados que padecen enfermedades en el trabajo, siendo ello no acorde a la realidad por distintos motivos, entre los cuales están la insuficiencia o inexistencia de mecanismos de transmisión de informes y de servicios de sanidad laboral, así como la falta de profesionales y médicos capaces de la detección de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por esos y otros motivos se puede hacer la aseveración que el número de trabajadores que padecen enfermedades laborales es bien elevado y de hecho el mismo aumenta cada día más. Entre los factores que propician las mismas se encuentran los trastornos emocionales de creación reciente que se encuentran vinculados con el lugar de trabajo y se refieren al estrés causado por el trabajo y al estilo de vida del empleado y pueden tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico.

Lo que se recomienda es la implementación de políticas de prevención de enfermedades profesionales de los trabajadores del Estado de Guatemala para que puedan llevar a cabo la realización de sus tareas de manera adecuada.





## BIBLIOGRAFÍA

- AFANADOR NUÑEZ, Luis Fernando. **Derecho del trabajo**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Legis, 2011.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 5ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2005.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- CONGOTE ZAPATA, Adelina Rosa. **Debilidad en la salud laboral**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAULA, 1991
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1986.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- GÓMEZ PELÁEZ, Guillermo Alejandro. **La seguridad y la salud en el trabajo**. 4ª. ed. Lima, Perú: Ed. Magisterio, 2001.
- HERRERA CAMPOSECO, José Roberto. **Enfermedades laborales**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Del Rosario, 1991.
- JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. **Estudios de las enfermedades laborales y el estrés**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1991.
- NIETO CAMPOS, Diana Katherine. **La protección de la salud en el trabajo**. 3ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. Externado de Colombia, 1989.
- OSTAU LAFONT, Werner Alexander. **Prevención en el trabajo**. 4ª. ed. Valencia, España: Ed. Tirant, lo Blanch, 2011.





OVALLE ALFAOMEGA, Omar Orlando. **Derecho de seguridad social**. Valencia, España: Ed. Blanch, 2012.

PÉREZ GUILLÉN, Jaime Rolando. **Enfermedades laborales**. 2ª. ed. Madrid, España: Ed. Sociedades, S.A., 2008.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1991.

RODRÍGUEZ MEZA, Rafael. **Sistema general de la salud laboral**. 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. EDICI, 1989.

RUIZ SOTOMAYOR, Manuel Ricardo. **Estudios sobre seguridad social**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1996.

SABOGAL BERNAL, Edinson Javier. **Cartilla laboral de salud en el trabajo**. 2ª. ed. Barcelona, España: Ed. ECOE, 2012.

SÁNCHEZ ACERO, Diego Alejandro. **Un nuevo concepto de la salud laboral**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2007.

#### **Legislación:**

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

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

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

**Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

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