

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a castle, and a lion. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "LETTERAS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER".

**REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL ESTABLECIDAS EN EL ACUERDO GUBERNATIVO 229-2014 Y SU
ADECUACIÓN AL CUMPLIMIENTO PATRONAL**

ANDREA MARIEL CASTILLO GARCÍA

GUATEMALA, MARZO DE 2019

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

**REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL ESTABLECIDAS EN EL ACUERDO GUBERNATIVO 229-2014 Y SU
ADECUACIÓN AL CUMPLIMIENTO PATRONAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ANDREA MARIEL CASTILLO GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2019

**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. Abidán Carías Palencia |
| SECRETARIO: | Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

| | |
|-------------|-----------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Ramiro Stuardo López Galindo |
| Vocal: | Licda. Martina Mock Son Rivas |
| Secretaria: | Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández |

Segunda Fase:

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Víctor Hugo Barrios Barahona |
| Vocal: | Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía |
| Secretaria: | Lic. Álvaro Abilio Morales Burrión |

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,
 29 de septiembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, WILLIAN ARMANDO VANEGAS URBINA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ANDREA MARIEL CASTILLO GARCÍA, con carné 201212047,
 intitulado REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL
ESTABLECIDAS EN EL ACUERDO GUBERNATIVO 229-2014 Y SU ADECUACIÓN AL CUMPLIMIENTO PATRONAL.

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.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Willian Armando Vanegas Urbina
 ABOGADO Y NOTARIO

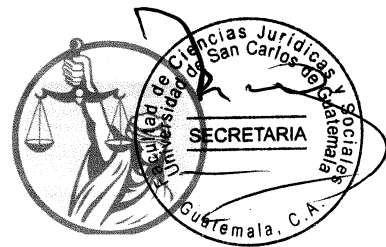
Fecha de recepción 05 / 10 / 2016 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





OFICINA JURÍDICA
DR. WILLIAN ARMANDO VANEGAS URBINA
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 14 de enero de 2018

Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho



Respetable licenciado, Orellana Martínez:

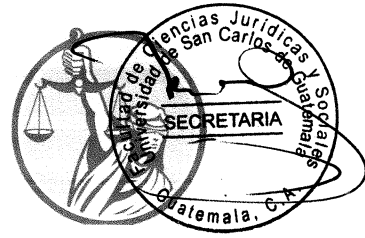
De conformidad con el nombramiento como asesor de la bachiller **ANDREA MARIEL CASTILLO GARCÍA**, en el trabajo de tesis intitulado **“REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL ESTABLECIDAS EN EL ACUERDO GUBERNATIVO 229-2014 Y SU ADECUACIÓN AL CUMPLIMIENTO PATRONAL”**, me complace manifestarle que:

1. En cumplimiento del Artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, que no tengo ninguna relación de parentesco dentro de los grados de ley con la bachiller **ANDREA MARIEL CASTILLO GARCÍA**.
2. El trabajo analiza un estudio de las condiciones general de salud y seguridad ocupacional reguladas en la legislación guatemalteca, especialmente en el Acuerdo Gubernativo 229-2014, el cual contiene el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, constituyendo un tema de actualidad y de mucha importancia en el derecho laboral.
3. Se emplearon los métodos apropiados, siendo utilizados lo siguientes: el método comparativo, para proceder a relacionar e integrar la normativa laboral, específicamente en cuanto a la salud y seguridad ocupacional. El método

21 CALLE O-14, ZONA 1, EDIFICIO COMERCIAL EL ÉXITO, OFICINA 13,
SEGUNDO NIVEL
CIUDAD DE GUATEMALA
TELÉFONO 5469-8680



OFICINA JURÍDICA
DR. WILLIAN ARMANDO VANEGAS URBINA
ABOGADO Y NOTARIO

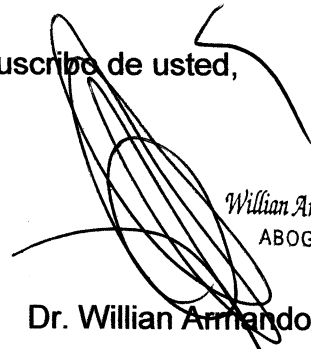


analítico, para identificar el sujeto responsable del adecuado cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional y sus efectos sociales. El método deductivo para establecer la importancia del cumplimiento y obligatoriedad de las medidas de salud y seguridad ocupacional. U el método inductivo, para determinar el marco teórico sobre el cual se debe fundar la necesaria y adecuada implementación por parte de los patronos de las medidas de salud y seguridad ocupacional.

4. La bibliografía empleada tiene relación directa con los capítulos y con las citas bibliográficas de la tesis. La conclusión discursiva se relaciona con el contenido. Durante la revisión de la tesis, señalé a la sustentante una serie de modificaciones, debido a que consideré necesaria la ampliación de algunos capítulos para la mejor comprensión del tema de la investigación.
5. De manera personal me encargué de guiar a la estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada, con lo cual se comprueba la hipótesis planteada.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad y cumplimiento de 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; para su posterior evaluación por el tribunal examinador, previo a optar por el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Sin otro particular me suscribo de usted,



Willian Armando Vanegas Urbina
ABOGADO Y NOTARIO

Dr. Willian Armando Vanegas Urbina

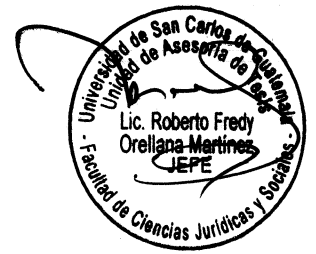
Abogado y Notario

Colegiado 9736

21 CALLE O-14, ZONA 1, EDIFICIO COMERCIAL EL ÉXITO, OFICINA 13,
SEGUNDO NIVEL
CIUDAD DE GUATEMALA
TELÉFONO 5469-8680



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

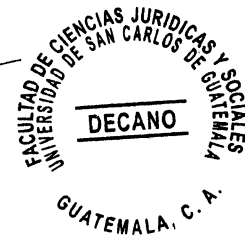
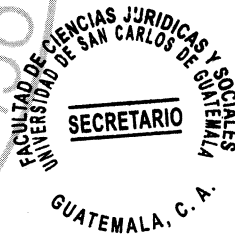


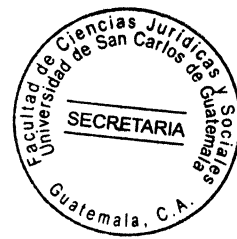
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de febrero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANDREA MARIEL CASTILLO GARCÍA, titulado REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL ESTABLECIDAS EN EL ACUERDO GUBERNATIVO 229-2014 Y SU ADECUACIÓN AL CUMPLIMIENTO PATRONAL. 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/JP.

[Handwritten signatures of the Secretary and the Dean]



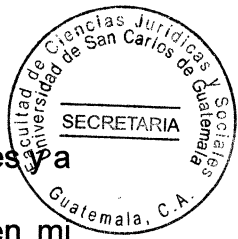


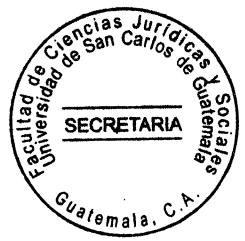
DEDICATORIA

- A DIOS:** Gracias por haberme escogido portentosamente.
- A MIS PADRES:** Lorena Mariel García Morales y Giovanni Francisco Rios Castellanos, por haberme hecho la mujer que soy y enseñarme a luchar por un mejor futuro. Todos mis éxitos son suyos también.
- A MIS HERMANOS:** Francisco Sebastian Rios García y Marcela Rios García, por darme alegría y una razón más para luchar.
- AL AMOR DE MI VIDA:** Luis Alberto Vega Pérez, por brindarme tu apoyo incondicional, por soñar conmigo, por ser mi amor, mi cómplice y todo.
- A MI FAMILIA:** Especialmente a mi abuela Reyna Isabel Morales Carrera y mi tía María Isabel García Morales. Gracias por siempre demostrarme su amor y brindarme su apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Especialmente a Keren Marice Aguilar de León. Por compartir conmigo en los buenos momentos y en los malos también, por ayudarme a crecer como persona.
- A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi segundo hogar.

A:

La tricentenaria Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos los maravillosos catedráticos que participaron en mi formación profesional.





PRESENTACIÓN

Esta investigación de tesis contiene un análisis sobre las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional, especialmente sobre la necesidad del cumplimiento patronal debido a que es este agente social quien posee los medios de producción, y asimismo es quien determina la pauta de cómo sus trabajadores cumplirán sus respectivos contratos de trabajo.

El tipo de investigación utilizado es la cualitativa, pues se estudia el impacto socioeconómico que provoca la aplicación de las medidas de salud y seguridad ocupacional en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, las cuales se traducen especialmente en ventajas económicas para los agentes sociales que intervienen en las relaciones laborales y, que a su vez, coadyuvan al cumplimiento de los fines del Estado.

La presente tesis pertenece a la rama del Derecho Laboral, toda vez que por medio de la misma se aportan los conocimientos específicos y las particularidades del ámbito jurídico laboral, brindando así una visión definida de la situación actual de la salud y seguridad ocupacional y de su ordenación jurídica. Dicha investigación se realizó durante el mes de octubre de 2016 a junio de 2017, en los municipios de Mixco y Guatemala, del departamento de Guatemala.

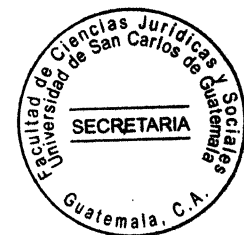
Como aporte académico de esta investigación de tesis, se plantea aportar la implementación de un verdadero control sobre el adecuado cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional por parte del patrono con el fin de prevenir las enfermedades y accidentes en el trabajo y así asegurar la seguridad inherente a la condición humana de los trabajadores.



HIPÓTESIS

El cumplimiento patronal de las medidas de salud y seguridad ocupacional legalmente establecidas se hace necesario en virtud de que es esta parte de la relación jurídico-laboral quien establece las pautas del contrato de trabajo y, a su vez, son quienes dentro de la relación de trabajo poseen el capital económico. Asimismo mediante la aplicación correcta de dichas medidas se previenen las enfermedades y accidentes en el trabajo; entonces, el cumplimiento de dichas medidas puede efectivamente asegurar la salud y la seguridad dentro del trabajo y con ello a su vez, evitar que el patrimonio de las personas sea invertido en servicios de salud en lugar de sostenimiento de su familia.

Las variables utilizadas en la formulación de la hipótesis son variables dependientes, el tipo de hipótesis utilizada es general y el sujeto de investigación para generar esta hipótesis son los patronos, como principal obligado de cumplir las medidas de salud y seguridad ocupacional. El objeto de investigación, son las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional establecidas en el Acuerdo Gubernativo 229-2014.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego de la investigación y del análisis, esta se pudo comprobar y validar a través del método analítico-sintético que fue utilizado en el proceso de consulta de bibliografía. Asimismo, se aplicó la síntesis para documentar el marco teórico de manera formal, que sirvió de base para la elaboración de la hipótesis. Se utilizó también el método inductivo-deductivo, para determinar los antecedentes de la regulación relacionada a la implementación de las medidas de salud y seguridad ocupacional, permitiendo establecer que es necesario adecuar las medidas de salud y seguridad ocupacional a las posibilidades de cumplimiento patronal.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. El trabajo como objeto de protección del derecho de trabajo..... | 1 |
| 1.1. Trabajo humano..... | 1 |
| 1.2. Trabajo productivo..... | 1 |
| 1.3. Trabajo por cuenta ajena..... | 2 |
| 1.4. Trabajo libre..... | 3 |
| 1.5. Trabajo subordinado..... | 4 |
| 1.6. Elementos de la relación laboral..... | 4 |
| 1.6.1. Prestación personal..... | 5 |
| 1.6.2. Subordinación..... | 5 |
| 1.6.3. Remuneración..... | 6 |
| 1.7. Derecho del trabajo..... | 6 |
| 1.8. Ramas del derecho de trabajo..... | 7 |
| 1.8.1. Derecho individual del trabajo..... | 8 |
| 1.8.2. Derecho colectivo del trabajo..... | 8 |
| 1.8.3. Derecho administrativo del trabajo..... | 8 |
| 1.8.4. Derecho procesal del trabajo..... | 9 |
| 1.9. El derecho al trabajo desde la perspectiva de la Declaración Universal de los Derechos Humanos..... | 10 |
| 1.9.1. Derecho al trabajo..... | 11 |
| 1.9.2. Derecho al salario justo y equitativo..... | 11 |
| 1.9.3. Derecho al descanso..... | 12 |
| 1.9.4. Derecho a la higiene y seguridad en el trabajo..... | 13 |
| 1.9.5. Derecho a la seguridad social..... | 13 |
| 1.9.6. Derecho a la libertad sindical y la huelga..... | 14 |

| | Pág. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1.9.7. Derecho a la tutela especial para la maternidad, a los menores y los discapacitados..... | 14 |
| 1.10. Principios que inspiran al derecho de trabajo..... | 15 |
| 1.10.1. Principio de tutelaridad..... | 16 |
| 1.10.2. Principios evolutivo..... | 16 |
| 1.10.3. Principio de obligatoriedad..... | 16 |
| 1.10.4. Principio de realismo..... | 17 |
| 1.10.5. Principio de sencillez..... | 17 |
| 1.10.6. Principio conciliatorio..... | 18 |
| 1.11. Fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo..... | 18 |
| 1.11.1. El pacto colectivo de condiciones de trabajo..... | 18 |
| 1.11.2. El reglamento interior de trabajo..... | 19 |
| 1.11.3. El contrato de trabajo..... | 20 |
| 1.12. Los agentes sociales de la relación laboral | 21 |
| 1.12.1. El trabajador..... | 21 |
| 1.12.2. El patrono o empleador..... | 22 |
| 1.12.3. Derechos..... | 22 |
| 1.12.4. Obligaciones..... | 24 |

CAPÍTULO II

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. La salud y la seguridad ocupacional..... | 29 |
| 2.1. Enfermedades y accidentes de trabajo..... | 30 |
| 2.2. Riesgos laborales..... | 32 |
| 2.3. Antecedentes históricos de la salud y seguridad en el trabajo..... | 34 |
| 2.4. Protección legal de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo..... | 36 |
| 2.4.1. Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional..... | 38 |
| 2.4.2. Convenios internacionales ratificados por Guatemala..... | 45 |



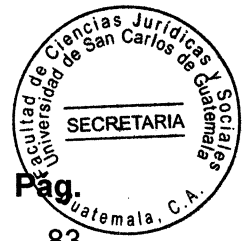
| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4.2. Responsabilidad patronal..... | 47 |
| 2.5. El control administrativo de las medidas de salud y seguridad ocupacional..... | 51 |
| 2.5.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social..... | 51 |
| 2.5.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..... | 52 |

CAPÍTULO III

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3. La seguridad social..... | 55 |
| 3.1. Evolución histórica de la seguridad social..... | 56 |
| 3.2. Derecho de la seguridad social..... | 58 |
| 3.3. Sujetos del derecho de la seguridad social..... | 59 |
| 3.4. Fuentes del derecho a la seguridad social..... | 60 |
| 3.5. Principios del derecho de la seguridad social..... | 61 |
| 3.6. Prestaciones..... | 63 |
| 3.7. Objeto de la seguridad social..... | 64 |
| 3.8. La seguridad social en el plano internacional..... | 65 |
| 3.9. Diferencias entre la salud y seguridad ocupacional y la seguridad social..... | 67 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4. La necesidad de adecuar a las posibilidades de cumplimiento patronal las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional..... | 69 |
| 4.1. Deficiencias del sistema nacional de salud y seguridad ocupacional..... | 72 |
| 4.2. Propuestas para adecuar el ordenamiento jurídico relacionado a las medidas de salud y seguridad ocupacional a las posibilidades de cumplimiento patronal | 76 |
| 4.2.1. Inspectores especializados..... | 77 |
| 4.2.2. Sanciones..... | 80 |



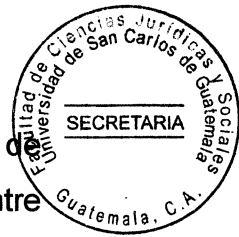
| | |
|-----------------------------------|-----------|
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 83 |
| ANEXOS..... | 85 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 93 |

INTRODUCCIÓN

La investigación consiste en el análisis de las medidas generales de salud y seguridad ocupacional establecidas en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 en cuanto a su adecuación al cumplimiento patronal. Se eligió el tema debido a que las medidas de salud y seguridad ocupacional tienen como objeto la implementación de métodos que prevengan los accidentes y las enfermedades en el trabajo, teniendo como resultado certero la salud y seguridad, no solo de los trabajadores, sino de la sociedad guatemalteca, en virtud que dentro de cada núcleo familiar debe existir por lo menos alguna persona que labore para el sostenimiento de la misma y si se asegura el bienestar de esa persona se extenderá a su familia, la que a su vez es el génesis de la sociedad.

Con esto, esta tesis tuvo como objetivo analizar la necesidad de cumplimiento de las mencionadas medidas de salud y seguridad ocupacional, así como determinar que el sujeto idóneo dentro de la relación jurídico-laboral para la implementación y cumplimiento de las mismas es el patrono. Así también, se comprobó la hipótesis, puesto que cuando los patronos, según sus posibilidades, implementan las medidas de salud y seguridad ocupacional de manera adecuada, estas se constituyen una herramienta eficaz para prevenir y erradicar los accidentes y enfermedades en el trabajo.

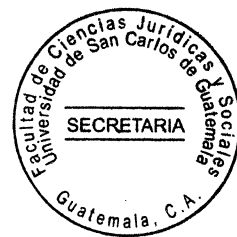
En el desarrollo de esta investigación, se empleó el método comparativo, para proceder a relacionar e integrar la normativa laboral, específicamente en cuanto a la salud y seguridad ocupacional. Se utilizó también el método analítico, para identificar el sujeto responsable del adecuado cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional y sus efectos sociales. Por medio del método deductivo se estableció la importancia del cumplimiento y obligatoriedad del mismo, de las medidas de salud y seguridad ocupacional. Y por el método inductivo, se determinó el marco teórico sobre el cual se debe fundar la necesaria y adecuada implementación por parte de los patronos de las medidas de salud y seguridad ocupacional. En base a lo anterior, se puede



establecer que la hipótesis planteada fue validada. Asimismo, se utilizaron técnicas de investigación que facilitaran la recopilación adecuada y sistemática de información, entre ellas la documental, con el fin de conocer lo que los diferentes autores han expresado sobre el tema y de la misma manera la técnica bibliográfica por medio de la revisión bibliográfica y documental.

El trabajo de tesis, para una mejor comprensión se ha dividido en cuatro capítulos; en el primero, se consideró las generalidades y el ámbito de aplicación del derecho de trabajo, para ubicar dentro del contexto de la investigación el área del derecho que se está analizando; el segundo, se desarrollaron los temas de la salud y seguridad ocupacional; en el tercero, se realizó en consideración a la seguridad social, con el fin de establecer con precisión cuáles son las medidas de salud y seguridad ocupacional; y en el cuarto, se abordó, para definir el tema central de la investigación, la necesidad de adecuar a las posibilidades de cumplimiento patronal, las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional.

Con la investigación se pretende hacer, entonces, una contribución que permita orientar la situación actual de inseguridad e insalubridad en los lugares de trabajo, encaminándola hacia los principios, derechos y garantías constitucionales y ordinarias, a manera de determinar y explicar la manera e importancia de la adecuada aplicación de las medidas de salud y seguridad ocupacional, necesariamente por la parte patronal de la relación jurídica-laboral, según sus posibilidades; lo cual permita, finalmente, producir un conocimiento aplicable, veraz y efectivo, como contribución teórica, frente a las enfermedades y los accidentes en el trabajo dentro del territorio de la República de Guatemala



CAPÍTULO I

1. El trabajo como objeto de protección del derecho de trabajo

La palabra trabajo tiene varias acepciones, por tanto, es importante establecer que la relevancia jurídica del término radica en la relación de dependencia y subordinación que existe entre el patrono y el trabajador. Existen elementos que deben tomarse en cuenta para poder establecer que el trabajo en cuestión consiste en una relación con relevancia jurídica, así como las modalidades que se desarrollaran a continuación.

1.1. Trabajo humano

El trabajo humano radica en la propia naturaleza del ser humano como un animal racional, lo cual le permite emplear su fuerza o intelecto mediante cualquier acción que tienda a realizar una persona con la voluntad de producir un efecto. Es importante destacar que puede emplearse únicamente la fuerza o el intelecto, o bien, emplear ambas. Si bien a lo largo de la historia se ha tratado y normado de forma distinta ambos tipos de trabajo, actualmente se ha obedecido a la tendencia uniformadora de toda la legislación laboral, especialmente en cuanto a las prerrogativas de los trabajadores.

1.2. Trabajo productivo

El trabajo tiende siempre a producir un efecto determinado, es decir, persigue una o varias finalidades y dependiendo de la misma se puede determinar qué tipo de trabajo



se está realizando, todas estas actividades tendientes de conseguir un fin determinado son susceptibles de valoración económica, en general, es la razón por la que se realizan.

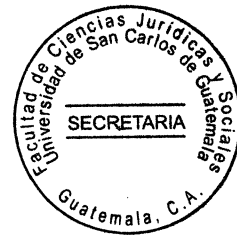
Cuando un trabajo se realiza con fines no económicos, ya sean actividades políticas o benéficas, no se incluye en el ámbito del derecho de trabajo.

El trabajo es productivo cuando uno de sus fines se constituye en obtener un beneficio económico, es importante considerar que puede ser un fin secundario o una cantidad mínima, pero debe existir. Esta cualidad de productivo se establece desde el inicio de la relación laboral, ya sea porque se estableció en el contrato de trabajo o simplemente porque así se haya acordado.

1.3. Trabajo por cuenta ajena

Un ser humano puede realizar un trabajo por iniciativa y cuenta propia o por cuenta ajena. Si es por iniciativa y cuenta propia, esta persona será titular del patrimonio que se emplee, ya sean bienes o servicios. Si se involucra a un tercero titular de dicho patrimonio, el cual paga por su producción a quien la realiza, es trabajo por cuenta ajena.

Únicamente del trabajo por cuenta ajena surgen relaciones de dependencia, es este el que interesa al derecho de trabajo. No todo trabajo por cuenta ajena interesa el derecho de trabajo, sino únicamente el que involucra alguna relación de dependencia, debido a que la independencia en el empleo de los servicios de cualquier persona, son generalmente de interés del derecho civil, por el contrato de servicios profesionales.



1.4. Trabajo libre

Es importante considerar que la libertad, como cualidad inherente a todos los seres humanos, es uno de los pilares de toda relación jurídica, debido a que toda persona debería ser libre de elegir el curso de sus acciones, y de no ser así, se estaría ante situaciones susceptibles de accionar la voluntad sancionadora del Estado.

El trabajo libre es el “vínculo que se establece en el trabajo por cuenta ajena entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere, puede tener su origen en un acuerdo de voluntades entre dichos sujetos o en la imposición derivada de una situación jurídica o fáctica. El primero es el trabajo libre y el segundo, el forzoso. El trabajo del que se ocupa el Derecho del Trabajo es, por cierto, el libre”¹.

El trabajo obligatorio está prohibido y se protege con los instrumentos siguientes:

- a. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que en su Artículo 8; 3; a. establece que: “Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”;
- b. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, que en su Artículo 6; 2 sigue el mismo lineamiento que el ya citado Pacto;
- c. Convenio 29 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo al trabajo forzoso; y Convenio 105 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

¹ Canessa Montejo, Miguel Francisco et al. **Manual del derecho de trabajo**. Tomo I. Pág. 7.

Es importante destacar que no es trabajo forzoso el que realiza un trabajador en cumplimiento de un contrato de trabajo, si bien se encuentra obligado a cumplirlo, este lo pactó libremente, igualmente aplica a los funcionarios y empleados públicos que por razón de la existencia de alguna ley, deben cumplir determinadas atribuciones especificadas para el cargo que ocupan. Tampoco será forzoso si por la realización del trabajo recibirá remuneración.

1.5. Trabajo subordinado

Debido a que ya se explicó el trabajo por cuenta ajena, es importante hacer la salvedad que dicho tipo de trabajo puede realizarse según dos tipos de relaciones: de manera subordinada o de manera autónoma. El trabajo subordinado es el que se realiza por cuenta ajena, es decir a favor de una tercera persona y con el capital e instrumentos de trabajo que la misma proporcione, pero con el agregado de que se llevará a cabo con las instrucciones y bajo la dirección de un tercero, acatando toda indicación que sea compatible con lo establecido en el contrato de trabajo, y en su defecto, que sea compatible con el tipo de trabajo para el que fue contratado.

1.6. Elementos de la relación laboral

Los elementos de la relación laboral son aquellos rasgos que indubitadamente deben configurarse como condición esencial de existencia de una relación laboral, alrededor de los mismos se desarrolla la misma, como se desarrollará a continuación.

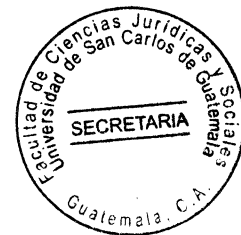
1.6.1. Prestación personal

Es la tarea asignada por el empleador y que debe ser cumplida por el trabajador, solo o con la ayuda de determinados asistentes. La prestación personal no es exclusiva del Derecho de Trabajo, debido a que se encuentra inmersa también en contratos de índole civil y mercantil, como en el contrato de obra y en el de corretaje.

La prestación personal se encuentra regulada en el Artículo 18 del Código de Trabajo, en cuanto a que este regula el contrato individual de trabajo y establece que “(...) una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente (...)”.

1.6.2. Subordinación

Este elemento se refiere a la potestad de dirección que el patrono adquiere a partir del contrato de trabajo. Esta potestad permite dirigir, controlar e incluso sancionar. El límite de esta potestad del patrono se debe fijar en el contrato de trabajo en consonancia con los derechos mínimos de todo trabajador. No puede exigírsele al trabajador ejecutar una tarea que presente potencialmente un peligro para la integridad y dignidad del trabajador aunque el contrato de trabajo establezca la posibilidad. En el Artículo 18 del Código de Trabajo se establece también que los servicios personales o la obra a ejecutar, serán “(...) bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada (...)”.



1.6.3. Remuneración

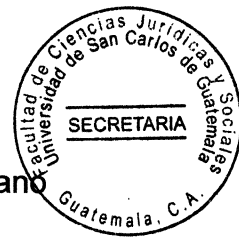
La gratificación que se realiza en virtud de un contrato de trabajo es la remuneración. Dicha remuneración, como ya se estableció, puede realizarse en dinero o en especie. La remuneración es indispensable para la existencia de un vínculo laboral. Se calcula generalmente en función del tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del trabajador, sin perjuicio de que se pacte total o parcialmente en función del rendimiento del trabajador.

El Código de Trabajo en su Artículo 18 establece que la prestación de servicios personales o la ejecución de una obra se realizarán "(...) a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (...)".

1.7. Derecho del trabajo

A esta rama del derecho, "se le ha llamado también "DERECHO SOCIAL". Fue surgiendo en parte, del Derecho Civil, en el terreno del Derecho Privado; pero ahora ya se le puede ubicar plenamente dentro del Derecho Público porque vienen a regular las relaciones obrero-patronales y establece un equilibrio entre ambos intereses que, a la postre son de carácter social (...) ha surgido como una auténtica reacción frente al capitalismo deshumanizante que colocaba al obrero en condiciones de desigualdad en el sistema de libre contratación"².

² De León Molina, Rodolfo. **Legislación social I**. Pág. 197.



Es decir, “fue el producto de ideas políticas igualitarias, sustentando en el muy humano rechazo a los abusos, la explotación y el enriquecimiento de unos en detrimento de otros”³.

El derecho del trabajo como una “ciencia jurídica (...) muy peculiar; se podría decir que, más que acotar para sí un sector del ordenamiento jurídico en torno al contrato o relación de trabajo como su institución básica –que lo es, efectivamente–, es un modo de contemplar lo jurídico todo desde la realidad, crucial para la vida comunitaria, del trabajo libre por cuenta ajena”⁴.

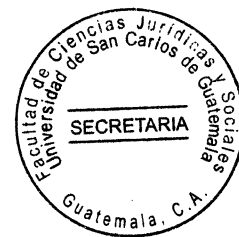
Si se toman en cuenta los anteriores criterios y asignándole un orden a dichas ideas, se puede crear una definición precisa y completa de lo que es el derecho del trabajo; Es el conjunto de valores, principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas emanadas del mínimo de garantías contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, que enmarcan la relación obrero patronal, misma que se desarrolla y regula en torno a la figura jurídica del contrato o relación como institución fundamental, y en la que se establecen las condiciones en las que se desarrollará dicha relación.

1.8. Ramas del derecho de trabajo

El derecho de trabajo es indivisible, pero para su estudio se divide en ramas, a las cuales se les atribuye, según la especialidad de su contenido.

³ García, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Pág. 23.

⁴ *Ibíd.* Pág. 28.



1.8.1. Derecho individual del trabajo

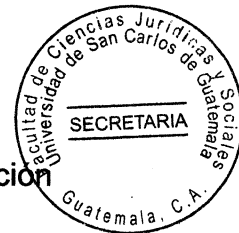
Esta subdivisión del derecho del trabajo se encarga de todas aquellas normas que regulan las relaciones individuales del trabajo y sobre los contratos que las originan. Es de importancia el mínimo de condiciones de trabajo, sanciones y la extinción de la relación laboral. En el derecho individual del trabajo se concentrará el objeto principal del presente trabajo de investigación.

1.8.2. Derecho colectivo del trabajo

Este subconjunto del derecho del trabajo regula las normas sobre la organización y acción de las representaciones profesionales, como lo son los pactos colectivos de condiciones de trabajo y los sindicatos, los comités ad hoc y demás. Esta rama se sirve a su vez al derecho individual de trabajo, ya que permite la regulación de mejores condiciones de trabajo, así como para la adopción de decisiones relevantes en las que se expresen la voluntad de los trabajadores.

1.8.3. Derecho administrativo de trabajo

Esta rama se refiere a la organización y vigilancia del cumplimiento del ordenamiento laboral y de imposición de las sanciones que correspondan. Es una rama administrativa porque son órganos de la administración centralizada los que participan en el desarrollo de la misma, como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en especial la Inspección General de Trabajo.



Para el mejor entendimiento de esta rama, es importante considerar que la Inspección General de Trabajo, “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tienen a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”⁵.

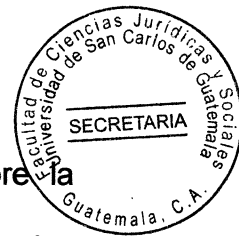
La Inspección de Trabajo es importante no solo en la aplicación de sanciones, ya que eso significaría en primer lugar que se han contravenido normas administrativas de trabajo y no se estaría asegurando la seguridad, integridad y vida de la población, por lo que también tiene la función preventiva, de asegurar la salud y la seguridad en el trabajo. Con base a que la historia de la institución es la de “proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, e higiénicas”⁶.

1.8.4. Derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo regula las instituciones y normas de carácter adjetivo o instrumental que tienen por finalidad resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, sin importar su carácter individual o colectivo y a pesar del mismo. Algunos doctrinarios tienden a dividir a su vez al derecho procesal del trabajo, dependiendo de si su nacimiento depende de conflictos individuales de trabajo o conflictos colectivos de trabajo, teniendo dicho criterio como resultado la existencia del derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo de trabajo.

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 523.

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, tomo III. Pág. 749.



Los legisladores guatemaltecos se adhieren a la corriente ya explicada sobre la dicotomía del derecho procesal del trabajo en cuanto hacen la división de los procedimientos y procesos a seguir según sea la naturaleza del conflicto laboral. El título undécimo del Código de Trabajo regula el procedimiento ordinario laboral, mientras que el título duodécimo del código regula lo relativo a los procedimientos en la resolución de los conflictos de carácter económico social.

Otro aspecto de suma importancia es la jurisdicción privativa laboral, tal como se establece en el Artículo 283 del Código Trabajo, en cuanto que “los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social”.

1.9. El derecho al trabajo desde la perspectiva de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Guatemala es firmante de un sinnúmero de convenios y tratados internacionales y por ende ha adquirido en igual proporción compromisos, pero como Estado democrático, sin duda el más importante de ellos es el de asegurar los derechos humanos a los habitantes de su territorio, por lo que es imperativo comprender que dentro de la esfera de conocimiento que se está desarrollando, van inmersos también derechos humanos, los cuales están contenidos no solo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, los cuales servirán a lo largo del desarrollo de la investigación.



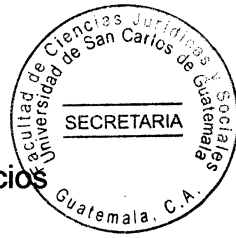
1.9.1. Derecho al trabajo

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 23; 1 establece que “Toda persona tienen derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Esto quiere decir toda persona por el simple hecho de serlo tiene derecho al trabajo, sin discriminación a su edad, siempre que se tenga la mínima, condición social, género, religión, etcétera.

En Guatemala se regula en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala “(...) el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social”. El Código de Trabajo establece en el Artículo 6 que “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca” (sic).

1.9.2. Derecho al salario justo y equitativo

El Artículo 23; 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos manifiesta que “Toda persona tienen derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (...) Toda persona que trabaja, tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualquiera otros medio de protección social”.

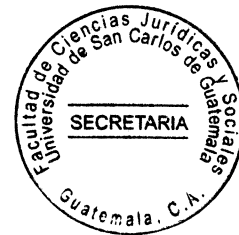


El salario es la remuneración que el trabajador obtiene por haber prestado sus servicios en relación de dependencia a un patrono, es un elemento indispensable de toda relación laboral. Es importante entender que no solo se debe remunerar a una persona que trabaja para asegurársele una existencia digna, sino también a la familia, esta importante regulación se encuentra en concordancia al preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual reconoce a la familia como génesis de los valores espirituales y morales de la sociedad, así también establece en su Artículo 102; a. que todo trabajador tiene el derecho a “la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna” y en el inciso b. del mismo Artículo “Todo trabajo será equitativamente remunerado”.

1.9.3. Derecho al descanso

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su Artículo 24 que “Toda persona que trabaja tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

El descanso comprende tres presupuestos: el disfrute del tiempo libre, una jornada laboral razonable y vacaciones con goce de sueldo. La Constitución Política de la República regula en su Artículo 102; g), h. e i. la duración de la jornada ordinaria de trabajo, el derecho a un día de descanso remunerado por cada seis días y, el derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas por año de servicios continuos. Lo anterior desarrollado en el Capítulo Tercero de su Título Tercero, obedeciendo las directrices establecidas en ella.



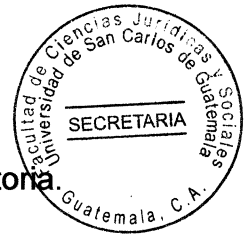
1.9.4. Derecho a la higiene y seguridad en el trabajo

Según lo establecido en la Declaración Universal de los Derecho Humanos en su Artículo 23; 1 “Toda persona tiene derecho (...) a condiciones equitativas y satisfactorias”, lo cual incluye las condiciones generales de higiene y seguridad en el trabajo que deben ser aplicadas en todos los ambientes de trabajo. El Artículo 197 del Código de Trabajo en relación a lo anterior, regula que: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios”. Asimismo existe un Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual será desarrollado en el capítulo IV de este trabajo de investigación.

1.9.5. Derecho a la seguridad social

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, así mismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”, Artículo 25; 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La seguridad social es una institución reconocida en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que el “Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación.



Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.
(...) La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

1.9.6. Derecho a la libertad sindical y la huelga

En el Artículo 23; 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece que “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Así también en el Artículo 102; q) de la Constitución Política de la República de Guatemala se reconoce el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, el cual es regulado tendidamente en el Título Sexto del Código de Trabajo.

1.9.7. Derecho a la tutela especial para la maternidad, a los menores y los discapacitados

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 25;1 establece que “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”, la Constitución Política de República de Guatemala reconoce en su Artículo 102; k), l) y m) la protección a la mujer trabajadora y las condiciones en que debe prestar sus servicios, la prohibición de ocupar a menores de catorce años en ninguna clase de trabajos, así como la prohibición de “ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral”, el trato adecuado de las personas mayores de sesenta años y la “protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales”.

Asimismo, el Código de Trabajo en su Artículo 147 regula que “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

1.10. Principios que inspiran al derecho de trabajo

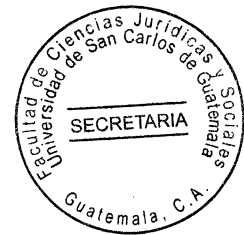
El derecho de trabajo, “como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio (...) precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”⁷.

Si bien, existe gran cantidad de principios que se aplican al derecho de trabajo se puede ubicar aquellos más importantes y que contienen mayor número de garantías, dentro de los cuales “destacan:

- a. Principio de tutelaridad.
- b. Principio evolutivo.
- c. Principio de obligatoriedad.
- d. Principio de realismo.
- e. Principio de sencillez.
- f. Principio conciliatorio”⁸.

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17.

⁸ **Ibíd.** Pág. 17.



1.10.1. Principio de tutelaridad

Es un principio sumamente importante, debido a que su razón de ser es la compensación de la desigualdad entre los trabajadores y los patronos, especialmente en el ámbito económico, otorgándoles amparo jurídico preferente a los trabajadores. Este principio está consignado en el cuarto considerando literal a. del Código de Trabajo, es decir que el Código de Trabajo “se conceptúa como un instrumento compensatorio”⁹.

1.10.2. Principio evolutivo

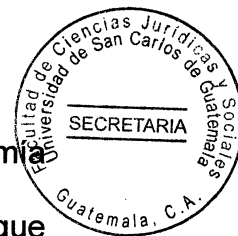
Este principio consiste en el constante movimiento en el que debe encontrarse el derecho de trabajo para adecuarse a las tendencias del trabajo humano. Este principio se encuentra regulado en el cuarto considerando literal b. del Código de Trabajo, los postulados del derecho de trabajo son positivos debido a que “admite que sus normas sean inmediatamente superados, si con ello se favorece al trabajador”¹⁰.

1.10.3. Principio de obligatoriedad

Este principio se regula en el cuarto considerando literal c. del Código de Trabajo, el cual establece que el “Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley”, es decir que para que el derecho de trabajo sea cumplido, debe ser aplicado de manera

⁹ **Ibíd.** Pág. 18.

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 26.



imperiosa, a pesar de que con la figura del contrato de trabajo se da pie a la autonomía de la voluntad de las partes, esta se limita conforme a los derechos irrenunciables que otorga la legislación laboral.

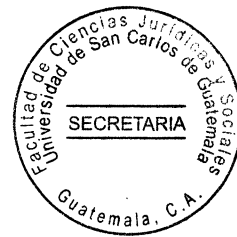
1.10.4. Principio de realismo

Este principio consiste en la adaptación del derecho de trabajo a la realidad social y económica de los trabajadores, así lo establece el cuarto considerando del Código de Trabajo, que en su inciso d. explica de manera muy puntual que el “Derecho de Trabajo es un derecho realista (...) porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes”.

1.10.5. Principio de sencillez

Debido a que el derecho de trabajo “va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica”¹¹, este principio se encuentra en el quinto considerando del Código de Trabajo. Dicho principio se orienta especialmente hacia las normas laborales procesales, cumpliendo con la claridad, sencillez y antiformalismo requerido por el citado considerando del Código de Trabajo.

¹¹ **Ibíd.** Pág. 31.



1.10.6. Principio conciliatorio

Este principio se encuentra en el cuarto considerando inciso f. del Código de Trabajo, el cual establece que el “Derecho de Trabajo (...) se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social”. El principio conciliatorio implica armonía en las relaciones laborales, ya que se trata no solo de evitar la vía judicial a toda costa, sino que al momento de que surja cualquier conflicto, tanto el patrono como el trabajador tengan los medios en primer lugar, para resolver el conflicto por sus propios medios.

1.11. Fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo

Si bien las fuentes formales de derecho, como el propio nombre lo indica, son parte de toda rama jurídica, existen fuentes formales que solo pueden encontrarse en el derecho de trabajo, en virtud de la especialidad que requiere esta rama de derecho en cuanto al dinamismo que le es inherente. La división de las fuentes formales varía según el autor que las desarrolle, sin embargo, en este apartado se pretenden desarrollar las más características e importantes.

1.11.1. El pacto colectivo de condiciones de trabajo

El pacto colectivo es el resultado de una negociación colectiva entre un empleador y un grupo de trabajadores, es conocido por su carácter de ley profesional dentro del entorno profesional de las personas que lo suscriben. El Artículo 49 del Código de Trabajo lo

define como un acuerdo “que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”.

En otras palabras y de una manera más práctica, se puede establecer que “el pacto colectivo aparece como un conjunto de normas condensadas en artículos que se ordenan de manera sistemática. La mayoría de los pactos son como verdaderos códigos que regulan aspectos laborales aplicables en un centro de trabajo. (...) Los primeros trazos de un pacto colectivo en particular, los elaboran en la gran mayoría de los casos los trabajadores quienes son los que casi siempre toman la iniciativa para promover su negociación”¹².

1.11.2. El reglamento interior de trabajo

El reglamento interior de trabajo “es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”, según lo establece el Artículo 57 del Código de Trabajo. Se le conoce también como reglamento interno, y “es un compendio, generalmente con la apariencia de un código, que contiene las estipulaciones laborales más importantes y, especialmente, las más aplicables en un determinado centro de trabajo”¹³.

¹² Fernández Molina, Luis. **Las relaciones colectivas de trabajo**. Pág. 203.

¹³ **Ibíd.** Pág. 321.

1.11.3. El contrato de trabajo

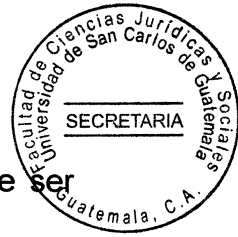
Como se estableció al definir el derecho de trabajo, el contrato de trabajo es la institución base en la que gira la relación obrero patronal, por lo que es importante conocer sus dos modalidades:

a. Contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo es una de las fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo, se tiene que el contrato de manera genérica es el acuerdo de dos o más voluntades sobre un asunto en común, pero en el derecho de trabajo esta figura se debe entender como “el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”, según el Artículo 18 del Código de Trabajo.

b. Contrato colectivo de trabajo

Se puede encontrar la definición en el Artículo 38 del Código de Trabajo como “el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus



miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

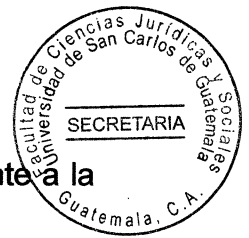
El contrato colectivo de trabajo difiere con el individual únicamente en la cantidad de sujetos que basarán su relación de trabajo en él, ya que no será un trabajador y un patrono, sino uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.

1.12. Los agentes sociales de la relación laboral

La relación laboral no podría existir sin sujetos que la lleven a la vida, sin embargo, existen agentes fundamentales para su existencia, más allá de todas las personas que pueden llegar a tomar parte en la misma: el trabajador y el patrono, quienes a su vez tienen a su cargo y respectivamente, derechos y obligaciones que permitirán el desarrollo de la relación de trabajo de una manera armoniosa y en consonancia con los principios y normas del derecho de trabajo.

1.12.1. El trabajador

La definición legal se encuentra en el Artículo 3 del Código de Trabajo, en la cual se le reconoce como trabajador a “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Es importante diferenciar a quien realiza trabajos manuales de quien



realiza trabajos intelectuales. El primero es “quien aplica su esfuerzo directamente a la materia (...) y por trabajador intelectual a quien maneja signos de materia”¹⁴.

1.12.2. El patrono o empleador

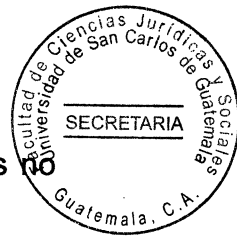
El Artículo 2 del Código de Trabajo establece que “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”, la cual consiste en la definición legal del término. El patrono es quien tiene el poder de mando en la relación laboral, sin embargo, por la carga o especialidad laboral, puede ejercerlo de manera personal o delegarlo en sus representantes, sin afectar por ello la naturaleza de la relación laboral.

Los representantes del patrono “son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél (...) en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono”, como establece el Artículo 4 del Código de Trabajo.

1.12.3. Derechos

A continuación se desarrollarán los derechos de los agentes sociales de la relación laboral, haciéndose la salvedad que en la Constitución Política de la República de Guatemala se establecen los mismos y las otras normas de carácter ordinario y

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 226.



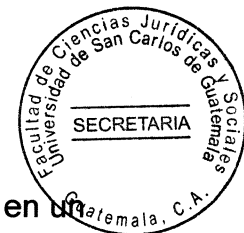
reglamentario únicamente podrán desarrollar la misma, siempre superándola, mas tergiversándola.

a. Del trabajador

Como ya se analizó, el trabajador se encuentra en desventaja económica en relación con su respectivo empleador, por lo que en apariencia es el sujeto de la relación laboral que cuenta con más derechos, sin embargo, es cuestión de poner en una balanza todas las ventajas con las que cuenta cada parte para establecer que se encuentran en relación de igualdad, gracias a la tutelaridad del derecho laboral.

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se regulan los “derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades”, pueden acordarse otros derechos por acuerdo de los trabajadores y empleadores por medio de alguna de las formas de contratación individual o colectivas que ofrece el derecho trabajo, inclusive pueden superarse los derechos, los que son conocidos como derechos adquiridos de los trabajadores y tras ser reconocidos expresa o tácitamente por los patronos, entran a ser parte del catálogo de derechos que se protegen por medio de la legislación laboral.

En el Artículo 106 de dicho cuerpo legal se establece que “los derechos consignados (...) son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.



(...) Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores“.

b. Del patrono

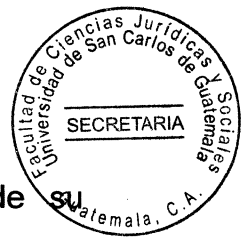
En el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala se reconoce el derecho de paro, sin embargo, se debe tomar en cuenta que las obligaciones de los trabajadores se traducen en derechos a favor de los patronos, las cuales se desarrollarán más adelante.

1.12.4. Obligaciones

En este apartado se desarrollarán las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, aunque a simple vista pareciera que son los patronos quienes tienen una mayor carga, se atiende únicamente al principio de tutelaridad y esto se compensaría en el sentido que, por ser quienes poseen los medios de producción, pueden delegar a otros y con mayor especialización muchas de sus obligaciones.

a. Del trabajador

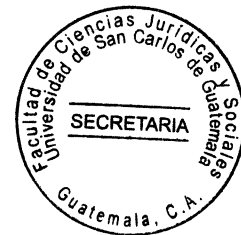
El Artículo 63 del Código de Trabajo se establecen las obligaciones de los trabajadores, establece que “son obligaciones de los trabajadores:



- 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 (...);
- 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 en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f. Someterse a reconocimiento médico (...) 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 (...);
- 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; e
- i. Desocupar dentro de un término de treinta días (...) la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio (...)."

b. Del patrono

Las obligaciones del empleador tienen una clasificación específica, con el fin de poder entenderse según sea la materia que contienen, "pueden dividirse así:



Por su contenido:

- a. Obligaciones no patrimoniales o éticas.
- b. Obligaciones patrimoniales.

Por su origen:

- a. Obligaciones legales.
- b. Obligaciones contractuales.

Por su beneficio o acreedor:

- a. Frente a un trabajador.
- b. Frente a los trabajadores.
- c. Frente a las asociaciones laborales.
- d. Frente las autoridades laborales¹⁵.

Entre las obligaciones por su contenido las patrimoniales serán aquellas que se pueden traducir directamente en dinero, como el pago del salario y las éticas son aquellas que consisten en el respeto a la dignidad del trabajador, entre ellas y de especial interés para este trabajo de investigación las relacionadas con la salud y seguridad del trabajador.

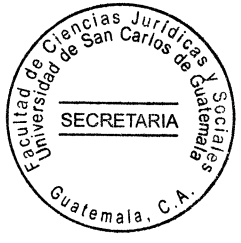
Las obligaciones por su origen se distinguen por su propio nombre, ya que sea que nacen por disposición de ley como las que se establecen en el Artículo 61 del Código de Trabajo o que nazcan en virtud de un contrato de trabajo.

¹⁵ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 100.



Corren la misma suerte las obligaciones que se distinguen por su beneficiario, estas dependen de la persona a que el patrono deba su cumplimiento, ya sea a uno o varios trabajadores en virtud de un contrato de trabajo, a las asociaciones laborales por un pacto colectivo de condiciones de trabajo; o a las autoridades laborales en cuanto avisos que se deban enviar por disposición legal.

Sin perjuicio de la división doctrinaria que pueda dársele a las obligaciones del patrono, el Artículo 61 del Código de Trabajo establece taxativamente cuáles son las obligaciones del patrono, asimismo, el Artículo 197 del mismo cuerpo legal establece que “todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios”, precauciones que se desarrollarán en el capítulo siguiente debido a la especialidad de las mismas.



CAPÍTULO II

2. La salud y la seguridad ocupacional

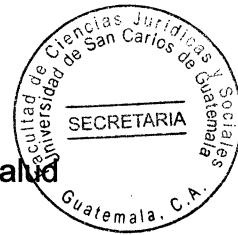
En términos generales, la salud y la seguridad ocupacional como un conjunto, constituyen como la “obligación patronal, el cuidado de preservar la salud de los trabajadores, para lo cual deben montar sus instalaciones y maquinarias en perfectas condiciones higiénicas y con aplicación de los mecanismos preventivos que disminuyan los accidentes del trabajo y las enfermedades ocasionadas por éste”¹⁶ (sic).

La salud en el trabajo por sí sola, es “un conjunto de normas y una serie de procedimientos, que buscan la protección del trabajador tanto en su integridad física como mental, previniéndolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan”¹⁷. Se le conoce también como higiene en el trabajo, sin embargo, el término salud abarca de manera más amplia las consideraciones que se requieren para asegurar la integridad física del trabajador, es decir, la higiene se encuentra inmersa en el término salud.

La afirmación anterior puede respaldarse en el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, específicamente en el Artículo 3 que establece que “el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”.

¹⁶ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 455,

¹⁷ Canessa Montejo, Miguel F. et al. **Op Cit.** Pág. 306.



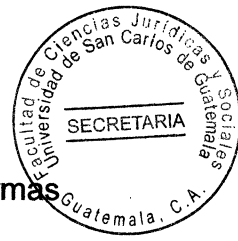
En base a lo anterior y considerando todos los elementos de lo que es la salud ocupacional se puede entender como el estado físico y mental en el que una persona se encuentra cuando no existen en su organismo males, enfermedades o achaques ocasionados por el ambiente de trabajo.

Mientras que la seguridad en el trabajo es un conjunto de normas y procedimientos que tienen por objeto disminuir el riesgo de accidentes en el trabajo. Se puede entender de dos maneras, teniendo por un lado la protección del trabajador en cuanto a brindarle condiciones y medio ambiente satisfactorios y por otro lado su protección frente a la pérdida de ingresos en consecuencia de una enfermedad profesional.

2.1. Enfermedades y accidentes en el trabajo

Las enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo son dos conceptos que se tienen como consecuencia de la no aplicación o aplicación incorrecta de las medidas de salud y seguridad en el trabajo. Se deben considerar estos términos previo a la explicación de las medidas de salud y seguridad en el trabajo, debido a que entendiendo sus implicaciones, es imperativo y de suma importancia, evitarles.

Se tiene por un lado a la enfermedad en el trabajo o profesional, su denominación dependerá del tipo de trabajo que se realice, es decir, si se desempeña o no el trabajador como un profesional titulado. Indistintamente se entiende como aquella provocada por el desempeño del trabajo en relación de subordinación. Es "consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado. Su posible evitación, así como los resultados



económicos del tratamiento y de la incapacidad resultante, son objeto de normas legislativas”¹⁸.

De esta definición se debe resaltar la función de las normas jurídicas, en efecto, las normas laborales vigentes, como se desarrollará más adelante, regulan las consecuencias de las enfermedades de trabajo, pero principalmente buscan evitarlas. En base a lo anterior, se puede definir a la enfermedad en el trabajo o profesional es el mal, enfermedad o achaque que afecta a un trabajador en relación de dependencia como consecuencia del ambiente laboral.

Por el otro lado se encuentran los accidentes en el trabajo, son “los infortunios laborales y durante el desempeño de las tareas, o con ocasión de las mismas, poseen substantividad e importancia de tal relieve, que imponen un tratamiento metódico y amplio.

Depurando diversos criterios en la materia, cabe entender como accidente del trabajo (...), sería o es, el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que provoca en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras¹⁹.

Tomando en cuenta lo anterior, se define al accidente de trabajo como el resultado gravoso, imprevisto o no, de la actividad ordinaria de un trabajador en virtud del cual se

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 369.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, tomo I. Pág.67.

daños físicos y los cuales afectan parcial o totalmente la capacidad del mismo de realizar sus actividades.

Si bien los accidentes de trabajo pueden ser consecuencia de un caso fortuito, en su mayoría pueden evitarse, ya que ocasionados por la irresponsabilidad del patrono al no dotar a los trabajadores de las medidas preventivas e instrumentos personales de seguridad o bien, una vez que los trabajadores conocen dichas medidas y poseen los instrumentos, actúan de manera imprudente. De allí la importancia de conocer la debida aplicación de las medidas de seguridad ocupacional.

2.2. Riesgos laborales

Un riesgo, desde un punto de vista genérico es la “contingencia o probabilidad de un daño”²⁰, es decir que un riesgo laboral es la probabilidad de que ocurra un daño a el trabajador en el desempeño de su trabajo en relación de dependencia. Existen diversas clasificaciones de los riesgos laborales, sin embargo, “De acuerdo con su naturaleza, los riesgos se dividen en mecánicos, físicos, químicos, biológicos y relacionales.

- a. **Mecánicos:** Este tipo de riesgo se debe a la variada presencia de artefactos que interaccionan con la actividad del trabajador en el proceso de transformación;
- b. **Físicos:** Al interrelacionar estos artefactos junto con otros elementos presentes en el trabajo, dan lugar a notables alteraciones de las condiciones físicas en la que se desenvuelve la actividad humana, como por ejemplo: las temperaturas, radiaciones,

²⁰ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 859.

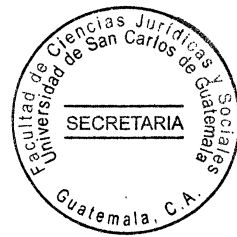
vibraciones, concentraciones, impactos acústicos, entre otros, haciendo que un momento dado, se encuentren fuera de los límites aconsejables para el organismo humano;

- c. **Químicos y biológicos:** La manipulación de sustancias o agentes químicos, inherentes a la actividad productiva, en ocasiones provoca el contacto o la manipulación con elementos nocivos para la salud; y,
- d. **Relacionales:** El trabajo en sí mismo incorpora una estructura organizativa, en la cual se desenvuelven una serie de relaciones interpersonales. En ese sentido, plantearse la adaptación psicosocial al trabajo, e imputar a ella efectos determinados sobre la salud del trabajador, principalmente psíquica, de forma que en este tipo de factores existe la posibilidad que haya un riesgo”²¹.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, se definen los riesgos laborales como todo factor que deriva de la naturaleza de una actividad económica que pueda influir de manera negativa, ya sea directa o indirectamente, en el normal desenvolvimiento de las actividades de un trabajador en relación de dependencia en caso de no ser solucionado o controlado.

Asimismo se evidencia la necesidad de identificar los riesgos laborales, para así poder evitar enfermedades o accidentes en el trabajo, lo cual se podrá conseguir mediante la correcta aplicación de las medidas de salud y seguridad ocupacional, implementada por el patrono y aplicada por los trabajadores.

²¹ Canessa Montejo, Miguel F. et al. **Op. Cit.** Pág. 309.



2.3. Antecedentes históricos de la salud y seguridad en el trabajo

Desde su aparición, el hombre ha tenido que transformar con su fuerza la naturaleza con el fin de poder subsistir, si bien con el paso del tiempo ha cambiado la manera de hacerlo, siempre ha existido la necesidad de proteger su integridad física, especialmente cuando las actividades representan riesgos evidentes. Ya en el siglo II antes de Cristo Hipócrates y Pilonio se refieren a las enfermedades en el trabajo. El concepto de seguridad e higiene en el trabajo propiamente dicho nace con la Revolución Industrial, en el año 1744 con la invención de la máquina de vapor debido a que a raíz de esta se instalan grandes industrias, lo cual requirió la contratación de un gran número de trabajadores y por ende el aumento de accidentes en el trabajo a causa de que no existían aún mecanismos para evitarlos y para capacitar a las personas que manejaban maquinaria.

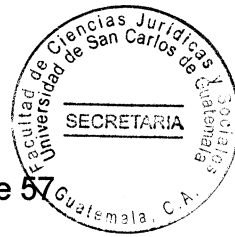
Fue hasta el siglo XIX que se empezaron a tomar medidas eficaces, entre ellas la inspección de fábricas en Inglaterra, lo cual se extendió a muchos países con el fin de evitar accidentes. En virtud de lo anterior, en 1906 en Guatemala se crea el Decreto 669 la Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo, el cual es el primer antecedente, no solo de la salud y seguridad ocupacional, sino también de la Seguridad Social en Guatemala.

Con esta meta común en muchos países nace la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en 1919, la cual desde sus inicios ha demostrado gran interés por la Seguridad e Higiene en el trabajo. En Guatemala los convenios de la OIT han tenido siempre una gran importancia como fuente formal de Derecho, como se verá más adelante.

Como parte del desarrollo histórico de Guatemala, se conoce que con la Revolución del 20 de octubre de 1944 se alcanzaron diversos logros y avances que beneficiaron al trabajador, entre ellos el derecho de libre sindicalización, huelga y paro, indemnización por despido injustificado y la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La aparición del Instituto, entre otras razones, es relevante en la historia de salud y seguridad ocupacional debido a que entre las prestaciones en servicio de este se encuentra la prevención de accidentes de trabajo, salud ocupacional, seguridad e higiene en el trabajo.

En la misma época, en Colombia se crea el Acto Legislativo No.77 de 1948, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo, lo cual sirve como ejemplo de funcionalidad para Guatemala, tras lo cual tras años de inestabilidad política se crea finalmente el Reglamento General sobre Higiene en diciembre de 1957. Una de las principales fallas de dicho reglamento fue la ausencia de una oficina o departamento de control de dichas disposiciones, la cual no se concretaría en Guatemala sino hasta el año 2014.

Dentro de las determinantes para la evolución internacional de la seguridad y salud ocupacional se encuentra la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration, OSHA*). La OSHA es una agencia del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos que fue creada por el Congreso bajo la Ley de la seguridad y salud ocupacional, durante el gobierno del presidente Richard M. Nixon el 29 de diciembre de 1970.



Debido a la situación política del país, el Reglamento de 1957 estuvo vigente durante 57 años, sin embargo, no obedecía a la realidad nacional debido a los cambios sustanciales que trajo consigo la globalización. En el año en el que mediante Acuerdo Gubernativo 29-2014 se crea el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

2.4. Protección legal de los trabajadores en materia de salud y seguridad en trabajo

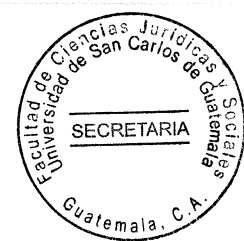
Los trabajadores en cumplimiento de su contrato de trabajo, se encuentran en constante riesgo de desarrollar o contraer una enfermedad profesional o que ocurra un accidente en el trabajo. Tómesese en cuenta que “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”, como establece el Artículo 19 del Código de Trabajo.

Existe una serie de normas jurídicas, tanto nacionales como internacionales, destinadas a la protección del trabajador en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, los cuales se deben aplicar de manera integral para hacer efectivas las medidas de salud y seguridad ocupacional, entre ellas existen normas de índole nacional tanto como internacional ratificadas por Guatemala. Entre la legislación nacional que regula medidas de salud y seguridad ocupacional se encuentran los siguientes cuerpos normativos: Código de Trabajo, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Normas reglamentarias para la Aplicación del Convenio 120 relativo a higiene en el comercio y en las oficinas, Normas reglamentarias para la Aplicación del Convenio 119 relativo a protección de maquinaria, Normas reglamentarias para la Aplicación del Convenio 62

relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación, Normas reglamentarias para la Aplicación del Convenio 45 relativo a trabajo subterráneo de las mujeres, Normas reglamentarias para la Aplicación del Convenio 13 relativo a la cerusa, Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes y Enfermedades Profesionales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Asimismo, los cuerpos normativos de índole internacional, ratificados por Guatemala son: Convenio 161 Servicio de Salud en el Trabajo, Convenio 13 sobre la Cerusa, Convenio 162 sobre la Utilización del Asbesto en Condiciones de Seguridad, Convenio 119 sobre la Protección de la Maquinaria, Convenio 127 sobre el Peso Máximo de la Carga al Ser Transportada por un Trabajador, Convenio 148 sobre el Medio Ambiente en el Trabajo, Convenio 167 sobre la Seguridad y Salud en la Construcción, Convenio 120 sobre la Higiene en el Comercio y Oficinas, Convenio 45 sobre el Trabajo Subterráneo de las Mujeres.

Como se puede deducir de los títulos de la legislación antes mencionada, existen cuerpos normativos especializados para cada sector industrial o comercial, debido a que las necesidades de protección cambian dependiendo del ambiente en el que se desarrollen las actividades laborales, por lo que no basta únicamente asegurarse con cumplir ciertas medidas de protección para la salud y seguridad del trabajador, sino que se debe estar seguro de estar cumpliendo las que el sector laboral requiera y de cumplirlas íntegramente, debido a que la falta de una medida de protección hace que el resto no funcione correctamente, además de proporcionar una falsa sensación de protección.

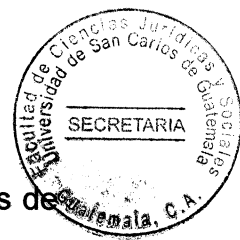


2.4.1. Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

El Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional se encuentra contenido en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 de fecha 23 de julio de 2014. Su importancia radica no solo en la materia que regula, sino en que su antecedente inmediato era el Acuerdo Gubernativo de fecha de diciembre de 1957 “Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo”, es decir que se esperó cincuenta y siete años para implementar un nuevo Reglamento.

El Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional ha sufrido dos modificaciones en cuanto a su entrada en vigencia, la primera realizada por el Acuerdo Gubernativo 51-2015 de fecha 4 de febrero de 2015, el cual modifica el Artículo 559 del Reglamento, el cual establecía que el reglamento entraría en vigencia seis meses y tras la modificación se establece que el “reglamento entrará en vigencia el 8 de agosto de 2015”; y la segunda realizada por el Acuerdo Gubernativo 199-2015 de fecha 6 de agosto de 2015, el cual modificó una vez más la fecha de entrada de vigencia del Reglamento para el 8 de septiembre de 2015.

El Acuerdo Gubernativo 229-2014 cuenta con tres considerandos, 559 Artículos, 11 títulos y un total de 38 capítulos. Entre el contenido de los capítulos se encuentra lo relativo a: las condiciones mínimas de salud y seguridad ocupacional, condiciones generales de los locales y ambientes de trabajo, pantallas de visualización, manipulación manual de cargas, almacenamiento de materiales, señalización de los locales de trabajo, prevención y extinción de incendios, trabajos en espacios confinados, condiciones

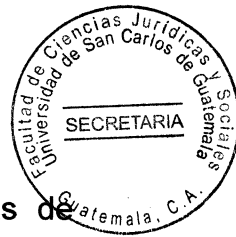


higiénicas ambientales en el lugar de trabajo, sustancias peligrosas, contaminantes de naturaleza biológica, agentes cancerígenos, equipo de protección personal, del diseño de los puestos de trabajo, del transporte de los trabajadores, condiciones de los lugares de trabajo para las personas con discapacidad, actividades en los locales de trabajo, servicios de higiene y abastecimiento de agua, electricidad, trabajos en construcción y similares, motores, transmisiones y máquinas, elevación y transporte, aparatos que general calor o frío y recipientes a presión y radiaciones.

Como se puede deducir del contenido capitular, los legisladores previeron las necesidades que pueden presentarse en los distintos sectores laborales, por lo que el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional es completo y adaptado a la actualidad, sin embargo, se debe tener en consideración que cuando de salud y seguridad ocupacional se trata, no es posible establecer un mínimo, debido a que para tener una protección integral se deben cumplir con las medidas de salud y seguridad ocupacional precisas para el trabajo que se pretenda realizar.

El Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional establece una serie de obligaciones de los patronos, en el Artículo 4 se regula que “todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de SSO (Salud y Seguridad Ocupacional) para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:

- a. A las operaciones y procesos de trabajo.
- b. Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- c. A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales.



- d. A la colocación y mantenimiento de resguardos, protecciones y sistemas de emergencia a máquinas, equipos e instalaciones”.

Asimismo, el Artículo 5 establece que “son también obligaciones de los patronos:

- a. Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles.
- b. Promover la capacitación de su persona en materia de SSO²² en el trabajo a través de instituciones afines en la materia;
- c. Informar a todos sus trabajadores sobre el tema del VIH/SIDA.
- d. Proporcionar a las personas que viven con la infección de VIH/SIDA, todo lo necesario para que el trabajador pueda desempeñar sus labores de acuerdo a su capacidad y condición.
- e. Colocar y mantener en lugares visibles, avisos, carteles sobre SSO, impulsados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para la promoción y sensibilización.
- f. Proporcionar al trabajador las herramientas, vestuario y enseres inherentes para el desarrollo de su trabajo.
- g. Permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo a técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el objeto de constatar si en ellos se cumplen las disposiciones contenidas en los reglamentos de higiene y seguridad.
- h. Facilitar la creación y funcionamiento de los comités de Salud y Seguridad”.

²² El Artículo 1 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional abrevia Salud y Seguridad Ocupacional como SSO.

Asimismo, en el Artículo 6 del Reglamento “se prohíbe a los patronos:

- a. Poner o mantener en funcionamiento maquinaria o equipo que no esté debidamente protegida en los puntos de transmisión de energía, en las partes móviles y en los puntos de operación.
- b. Constituir como requisito para obtener un puesto laboral, la prueba de VIH/SIDA.
- c. Considerar la infección de VIH/SIDA, como causal para la terminación de la relación laboral.
- d. Discriminar y estigmatizar a las personas que viven con VIH/SIDA, de igual manera, violar la confidencialidad y el respeto a la integridad física y psíquica de la cual tienen derecho estas personas.
- e. Permitir la entrada a los lugares de trabajo a personas en estado etílico o bajo la influencia de algún narcótico o estupefaciente”.

De igual forma el Reglamento establece como obligación para todo trabajador en su Artículo 8 “cumplir con las normas sobre SSO, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal o psicológica”, y en el Artículo 9 “se prohíbe a los trabajadores:

- a. Ejecutar actos tendientes a impedir que se cumplan las medidas de SSO en las operaciones y procesos de trabajo.
- b. Dañar o destruir los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones o remover de su sitio sin tomar las debidas precauciones.
- c. Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos.
- d. Dañar, destruir o remover avisos o advertencias sobre condiciones inseguras o insalubres.

- e. Hacer juegos, bromas o cualquier actividad que pongan en peligro su vida, salud e integridad corporal o la de sus compañeros de trabajo.
- f. Lubricar, limpiar o reparar máquinas en movimiento, a menos que sea absolutamente necesario y que se guarden todas las precauciones indicadas por el encargado de la máquina.
- g. Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo influencia de narcóticos o droga enervante.
- h. Realizar su trabajo sin la debida protección de vestimenta o herramienta para el trabajo que realice.
- i. Ignorar o no acatar las medidas de bioseguridad establecidas en los lugares de trabajo.
- j. Discriminar y estigmatizar a las personas que viven con VIH/SIDA, de igual manera, violar la confidencialidad y el respeto a la integridad física y psíquica de la cual tienen derecho estas personas”.

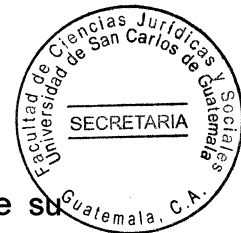
Entre las instituciones más destacables que se crean con el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional se encuentran las organizaciones de salud y seguridad ocupacional, las cuales, según el Artículo 10 de dicho reglamento, “se constituyen en Comités de Salud y Seguridad Ocupacional, integrantes con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, inspectores de seguridad o comisiones especiales”.

En cuanto a las sanciones que se deben imponer por “toda violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva, por acción u omisión, contenida en el (...)

Reglamento, da lugar a la imposición de una multa según lo establecido en los artículos 271 y 272 del Código de Trabajo”, tal como lo establece el Artículo 552 del Acuerdo Gubernativo 229-2014 que contiene el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

El Artículo 271 del Código de Trabajo establece que en cuanto a las “faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:

- a. La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;
- b. Dentro de los límites señalados (...) la Inspección General de Trabajo debe determinar la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas, y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- c. Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;
- d. La imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;
- e. Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará

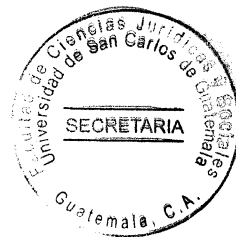


copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento”.

Mientras que el Artículo 272 del Código de Trabajo establece que “sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así: (...)

b. Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes, para las actividades no agrícolas. (...)

g. Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda”.



2.4.2. Convenios internacionales ratificados por Guatemala

Para poder comprender las razones por las cuales nace la legislación guatemalteca de salud y seguridad ocupacional, es importante conocer algunos de los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala relacionados con el tema los cuales han sido una fuente formal de derecho del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional vigente.

El 26 de febrero de 1964 se ratificó en Guatemala el Convenio 119 sobre la Protección de la Maquinaria, dicho Convenio regula la prohibición en todos los Estados parte el uso de maquinaria que tenga partes peligrosas o que no posea protección para el riesgo que representan. El convenio es muy específico al mencionar que no se aplicará en los casos en que se instalen las máquinas de manera tal en que los peligros sean evitados como si la máquina contara con protección de fábrica.

El 21 de octubre de 1975 entró en vigor en Guatemala el Convenio 120 sobre la Higiene en el Comercio y Oficinas, el cual regula diversos puntos tales como la iluminación, instalaciones sanitarias, equipo adecuado, temperatura, vestuario y ventilación, con el fin de que en todos los Estados parte adecúen la legislación con el fin de asegurar que todas las condiciones en las que los trabajadores de oficinas cuenten con una protección adecuada a sus necesidades.

El 25 de julio de 1983 se ratificó en el país el Convenio 127 sobre el Peso Máximo, el cual regula que en los casos en que se transporte de manera manual y habitual peso por parte de un trabajador, se debe establecer un máximo en cada país con el fin de evitar



repercusiones negativas en el cuerpo del trabajador. Asimismo, limita a peso liviano cuando se empleen mujeres y jóvenes, en virtud de su vulnerabilidad biológica.

El 18 de abril de 1989 se ratificó en Guatemala el Convenio 161 sobre Servicio de Salud en el Trabajo, el cual pretende instaurar el servicio de salud en el trabajo de manera preventiva y con finalidad de asesorar a los representantes de las empresas sobre la salud y seguridad ocupacional en el ambiente laboral, así como la adaptación del trabajo de los colaboradores a sus propias capacidades. En la misma fecha fue ratificado el Convenio 162 sobre la Utilización del Asbesto en Condiciones de Seguridad el cual regula que el uso del asbesto debe ser controlado con el fin de evitar que se convierta en un riesgo para la salud de los trabajadores que lo manipulan, ya que el asbesto es un mineral que al ser manipulado puede convertirse en polvo y sus partículas ser respiradas por quien lo manipule se prohíbe también su pulverización.

El 5 de enero de 1990 fue ratificado en Guatemala el Convenio 13 sobre la Cerusa (pintura), dicho convenio pretende la prohibición del uso en interiores de la pintura cerusa debido a su contenido de sulfato de plomo o sustancias similares, con la excepción de los ferrocarriles o establecimientos industriales o todos aquellos que la autoridad competente de salud lo declare necesario. Asimismo, prohíbe el empleo de menores de 18 años cuando se utilice la cerusa.

El 22 de febrero de 1996 entró en vigor en Guatemala el Convenio 148 sobre el medio ambiente en el trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), dicho instrumento pretende la identificación, eliminación y prevención de la contaminación del aire, ruido y



vibraciones. Se entiende que el aire está contaminado cuando en él se encuentran sustancias que sean dañinas para la salud; el ruido será un contaminante cuando exponga a las personas a la pérdida de su audición o sea dañino para la salud; y las vibraciones contaminantes son aquellas que se transmiten al ser humano por estructuras sólidas y que representen daño para la salud.

El 7 de octubre de 1991 entró en vigor el Convenio 167 sobre la Seguridad y Salud en la Construcción, el cual como su nombre lo indica, pretende la instalación de medidas de salud y seguridad adecuadas para que los trabajadores que sean empleados en construcciones cualquiera sea el estado de la misma.

Si bien existen setenta y cuatro Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala, los mencionados en este apartado son los más relevantes en materia de salud y seguridad ocupacional.

2.4.3. Responsabilidad patronal

En virtud de que el derecho a la higiene y seguridad en el trabajo es considerado un derecho humano, se puede establecer que el agente de la relación laboral que está encargado del cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional, es el patrono. Esta afirmación se confirma con lo que establece el Código de Trabajo en su Artículo 197, en el cual se establecen las obligaciones a las que está sujeto todo empleador para la protección eficaz de la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores que para él presten sus servicios.

La responsabilidad que puede derivar del incumplimiento del empleador de las medidas de salud y seguridad ocupacional se divide en responsabilidad civil, penal y laboral propiamente dicha. Se incurre en responsabilidad civil por el acaecimiento de accidentes o en el trabajo, tal como se establece en el Artículo 1649 de Código Civil en cuyo caso "son responsables los patronos, aunque mediare culpa del trabajador; pero no responderá del accidente cuando el trabajador lo haya voluntariamente producido".

Dicha responsabilidad no se limita frente a los colaboradores, ya que se extiende frente a terceros, tal como lo regula el Artículo 1663: "Los patronos y los dueños de talleres, hoteles, establecimientos mercantiles o industriales y, en general, las personas que tienen a otra bajo su dependencia, responden por los daños o perjuicios que causen sus empleados y demás trabajadores en actos del servicio.

También están obligados a responder por los actos ajenos, los que teniendo la posesión o el mando de un objeto o elemento cualquiera, lo entreguen o transfieran a persona que no ofrezca las garantías necesarias para manejarlo (...)".

Por otro lado se encuentra la responsabilidad penal, la cual es la que se deriva de la verificación de algún hecho del cual resulte la posible tipificación de alguno de los delitos que se encuentre en las leyes penales vigentes. De la responsabilidad penal, a su vez, puede derivarse responsabilidad civil; y "la exención de responsabilidad penal no libera de la responsabilidad civil, a no ser que el juez así lo estimare atendiendo a las circunstancias especiales del caso" tal como establece el Artículo 1647.

Por último se tiene la responsabilidad laboral propiamente dicha, la cual es la que puede probarse en un juicio ordinario de trabajo y es regulada en el Artículo 197 bis del Código de Trabajo, el cual establece que se da cuando “ 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”.

En la legislación laboral no existen criterios a tomar en cuenta sobre indemnización que debe ser pagado, por lo que atendiendo al Artículo 15 del Código de Trabajo, se puede resolver “de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común”, siempre en relación a lo que el seguro social no cubra, puesto que con ese fin se instaura el régimen en cuestión.

El Artículo 1655 del Código Civil establece, en cuanto a las lesiones corporales, que “la víctima tiene derecho al reembolso de los gastos de curación y al pago de los daños o perjuicios que resulten de su incapacidad corporal, parcial o total para el trabajo, fijado por el juez en atención a las siguientes circunstancias:

1. Edad, estado civil, oficio o profesión de la persona que hubiere sido afectada;
2. Obligación de la víctima de alimentar a las personas que tengan derecho conforme a la ley; y
3. Posibilidad y capacidad de pago de la parte obligada.

En caso de muerte, los herederos de la víctima, o las personas que tenían derecho a ser alimentadas por ella, podrán reclamar la indemnización que será fijada de conformidad con las disposiciones anteriores”.

En caso de que se produzca la muerte del trabajador, debe prestarse especial atención al Artículo 85 del Código de Trabajo, el cual establece que es una causa para la terminación del contrato de trabajo, “sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el (...) Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones”.

En caso el trabajador no contaba con la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al momento de su deceso “o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de



cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores (...).

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente”.

2.5. El control administrativo de las medidas de salud y seguridad ocupacional

El control administrativo de las medidas de salud y seguridad ocupacional lo realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como se encuentra establecido en el Artículo 11 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, “tienen a su cargo, en forma coordinada, el control y vigilancia de la SSO (salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo”.

2.5.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como lo establece el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, es el encargado de “hacer cumplir el régimen jurídico relativo al



trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social”, es por esta razón que está encargado del control y vigilancia de la salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo. Entre las funciones más importantes que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra regulada, en el ya citado Artículo 40, la de “i. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo”.

El Ministerio de Trabajo realiza sus funciones de control y vigilancia de las medidas de salud y seguridad ocupacional a través de la Inspección General de Trabajo y del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social, a este último le corresponde la importante tarea de “informar e instruir a empleadores y trabajadores sobre medidas a adoptar para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales”, según lo regula el Artículo 12; b. del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

2.5.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

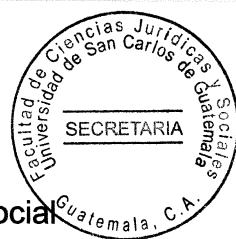
El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es, como lo establece el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias”, la cual está encargada de “la aplicación del régimen de seguridad social”.

Lo anterior encuentra su fundamento en el hecho que el “Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación”,

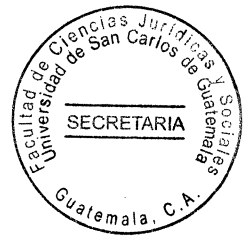
instituyéndolo como una “función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”, lo anterior también regulado en el ya citado artículo constitucional.

La importancia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como la razón por la cual es una de las entidades encargadas del control administrativo de las medidas de salud y seguridad ocupacional ya que, así como la seguridad social se ocupa de evitar las privaciones económicas de los trabajadores debido a una enfermedad o accidente en el trabajo; las medidas de salud y seguridad ocupacional se encargan de evitar dichas enfermedades y accidentes, siendo entonces una función preventiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el control de las medidas de salud y seguridad ocupacional.

Las consideraciones mismas de la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deberían ser suficientes para entender el porqué está encargada de facilitar y controlar las medidas de salud y seguridad ocupacional, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República, en su décimo considerando establece que “para llenar idóneamente los fines expresados se debe investir al organismo encargado de aplicar el régimen de Seguridad Social obligatoria o “Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (...) b. De las facultades y obligaciones necesarias para que sus gestiones no constituyan un hecho aislado dentro del conjunto de la política democrática y progresista del Estado, sino que, por lo contrario, se planeen en íntima armonía con las actividades asistencias y sanitarias; con las actividades docentes y culturales con la legislación de trabajo y con las directrices que para su correcta aplicación se trace el Organismo Ejecutivo (...)”. Asimismo, en el



Artículo 28 de dicho cuerpo normativo, se establece que: “El régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (...)”, lo cual reafirma lo expuesto, en referencia a la importancia que tiene la prevención por medio de la correcta aplicación de las medidas de salud y seguridad ocupacional como parte de la protección a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



CAPÍTULO III

3. La seguridad social

Desde el momento en que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es uno de los órganos administrativos encargado de la aplicación de las medidas de salud y seguridad ocupacional, la seguridad social pasa a formar parte integrante de la protección a los trabajadores, por una parte y por otra, obligación de los patronos.

La seguridad social surge de la necesidad humana de seguridad, no únicamente económica, sino social, lo cual implica la posibilidad de una existencia libre de peligros, pudiéndose así desarrollar íntegra y dignamente como ser humano. La vida del hombre como especie se encuentra ligada a diversos acontecimientos que representarían un riesgo si llegasen a acaecer, lo cual generaría la necesidad de que las consecuencias de dicha divergencia fueran atendidas. En este sentido, la persona tiene dos salidas, siendo una de ellas la forma del hombre de afrontar las divergencias de manera individual y la otra buscar la respuesta colectiva.

A lo largo de la historia se han ido trasladando responsabilidades, que en un principio eran individuales, hacia la colectividad, llámese Estado, gobierno, o sociedad en general, por lo que para poder entender con precisión el momento, o aproximarnos a él, en el que surge la seguridad social como se conoce hoy día, es importante realizar una breve reseña histórica de la seguridad social.

3.1. Evolución histórica de la seguridad social

El origen histórico de la seguridad social moderna puede ubicarse dentro de Alemania, “en 1948 había aparecido el Manifiesto Comunista, redactado por CARLOS MARX Y FEDERICO ENGELS, detonante de un rápido crecimiento del socialismo revolucionario en toda Europa”²³, permitiendo con esto que no solo en Alemania, sino en toda Europa surgieran grupos intelectuales, obreros y de todo tipo, consiguiendo la fundación de la Asociación Internacional de Trabajadores también conocida como “la primera internacional” en 1864, para ese entonces Alemania se encontraba en un auge económico, dejando de ser una sociedad agraria para consagrarse como una sociedad industrial a costa de la salud de sus obreros, tras lo cual como era de esperarse agitó los ánimos de estos y el gobierno alemán liderado por el canciller Bismarck reaccionó creando un reglamento completo en cuestiones laborales, el cual consistió en la creación del seguro social.

La política de gobierno de Bismarck tras la creación del seguro social continuó por la misma línea, promulgando leyes relacionadas al tema, con el fin directo de mantener al margen las demandas sociales y como medio el mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores. Estas leyes fueron reunidas en el Código de Seguros Sociales en 1911. Como era de esperarse los países, especialmente de Europa continental, que estaban sufriendo la industrialización de la producción, siguieron el ejemplo de la legislación alemana, entre ellos Holanda, Suecia, Italia y Bélgica.

²³ Etala, Carlos Alberto. **Derecho de la seguridad social**. Pág.10.

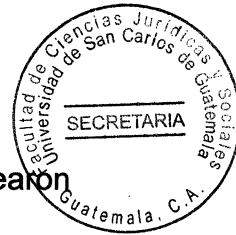


Siguiendo esta línea, Gran Bretaña en 1911 también, promulga la Ley de Seguro Nacional (*National Insurance Act*), la cual cubría la invalidez y el desempleo, consolidando con esta acción la importancia del régimen de seguridad social, no solo en Europa, sino en los países a los que influyen.

La crisis económica de 1929 sufrida por Estados Unidos consiguió que dicho país sufriera dificultades en cuanto al desempleo como nunca antes había vivido, por lo que el entonces presidente, y muy a pesar de su apoyo al principio de no intervención del Estado en la esfera económica y social “inauguró la política del nuevo trato (New Deal), que implicaba dejar atrás la concepción liberal del Estado gendarme para sustituirla por la del Estado de bienestar (*Welfare State*). En este marco se insertaron una cantidad de medidas económicas y sociales, entre las cuales cabe destacar, la ley de seguridad social (*Social Security Act*) de agosto de 1935. Esta ley, a la que algunos autores caracterizan como el acta de nacimiento de la seguridad social moderna, contenía medidas relativas al desempleo, disposiciones de política asistencia en beneficio de diversas personas menesterosas e instituía un seguro social de vejez y muerte para los trabajadores asalariados”²⁴.

En 1935, William Beveridge presidió un comité encargado de estudiar la seguridad social, tras el cual se publicó un informe titulado “seguro social y servicios conexos” (*Social Insurance and Allied Services*) en 1942. Este estudio fue inspirado por el presidente de los Estados Unidos de América, Franklin Roosevelt y criticaba a su vez el sistema vigente en Inglaterra en relación a la mala coordinación de sus normas, así como las

²⁴ *Ibíd.* Pág. 12.



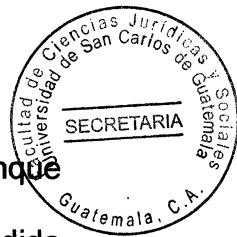
lagunas en relación a algunas contingencias. Debido a este informe, en 1945 se crearon cinco leyes de seguridad social: a. la Ley de Subsidios Familiares; b. la Ley de Seguro Nacional; c. la Ley de Accidentes de Trabajo; d. la Ley del Servicio Nacional de Salud; y e. la Ley Nacional de Asistencia. De lo anterior, se tiene que como padres fundadores de lo que actualmente se conoce como seguridad social se encuentran Bismarck, Beveridge y Roosevelt, quienes impulsaron no solo cambios en la legislación de los países a los que pertenecían, sino que sus respuestas dieron lugar a medidas legislativas en todo el mundo.

3.2. Derecho de la seguridad social

Si bien, el derecho de la seguridad social se estudia como un área del derecho del trabajo, no lo es en virtud de su contenido propio y especialmente por el hecho que el régimen de seguridad social no nace únicamente para la población obrera. Sin embargo, en la legislación guatemalteca estas dos ramas del derecho se regulan y desarrollan de manera casi conjunta y son aplicados por los mismos tribunales de jurisdicción privativa.

Para poder entender de manera aislada el derecho de la seguridad social, es importante antes entender las diferencias con el derecho del trabajo, entre ellas:

- a. El derecho del trabajo nace del trabajo en relación de dependencia, mientras que la seguridad social tiene como presupuesto las contingencias sociales;
- b. Los sujetos del derecho de trabajo son los trabajadores en relación de dependencia y los patronos, los sindicatos y en general asociaciones de trabajadores, mientras que



- el sujeto del derecho de la seguridad social puede llegar a ser toda persona, aunque trabaje en forma autónoma, se encuentre desempleada, ya sea por estar impedida transitoria o permanentemente, o no se encuentre en edad activa;
- c. El contenido de las normas es diferente, ya que si bien en el derecho laboral se regula la salud y seguridad ocupacional, se entiende como prevención, mientras que el derecho de la seguridad social regula las contingencias sociales cubiertas y la manera en que serán atendidas; y
 - d. La finalidad, ya que a pesar de compartir ciertos fines, la finalidad específica del derecho del trabajo es la tutelaridad del trabajador, mientras que la del derecho de la seguridad social es la cobertura de las contingencias sociales.

Para definir el término se tomará en cuenta la propuesta por la Organización Internacional del Trabajo en su publicación “Seguridad social: guía de educación obrera” la cual establece que es la “(...) protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte”²⁵.

3.3. Sujetos del derecho de la seguridad social

La existencia del derecho de la seguridad social, como ya se ha mencionada, depende de la ocurrencia de una contingencia “suscita de inmediato el establecimiento de una

²⁵ Ruiz, Ángel. **Nuevo derecho de la seguridad social**. Pág.43.

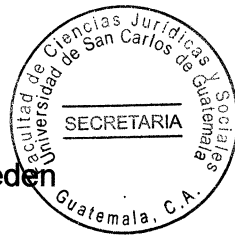
relación jurídica entre un sujeto beneficiario o protegido y un sujeto obligado o deudor del beneficiario”²⁶.

En la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se refiere al beneficiario indistintamente con el término de afiliado y es el mismo instituto el deudor del beneficiario en todos los casos, en virtud que el régimen de seguridad social guatemalteco “debe aspirar a unificar bajo su administración los servicios asistenciales y sanitarios del Estado con los de los beneficiarios que otorgue, y a impedir el establecimiento de sistemas de previsión, públicos o particulares, que sustraigan a determinados sectores de la población del deber de contribuir y del derecho de percibir beneficios de dicho régimen, por cuanto así se mantiene el sano principio que recomienda la unidad de los riesgos y de su administración”, como se establece en el octavo considerando de dicho cuerpo legal.

3.4. Fuentes del derecho de la seguridad social

Las fuentes del derecho de la seguridad social obedecen a las fuentes aceptadas tradicionalmente en la doctrina de la ciencia jurídica; las formales y las reales. Dentro de las fuentes reales se pueden encontrar aquellas que se manifiestan dentro de las otras áreas del derecho tales como la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados internacionales, las leyes, la jurisprudencia y la doctrina, asimismo existen fuentes específicas como lo son los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo y las resoluciones del Instituto

²⁶ Etala, Carlos Alberto. **Op. Cit.** Pág. 27



Guatemalteco de Seguridad Social. Mientras que, en las fuentes materiales se pueden encontrar los factores sociales, culturales, históricos, económicos que otorgan el contenido concreto de las normas de seguridad social.

3.5. Principios del derecho de la seguridad social

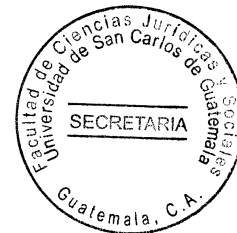
Al ser el derecho de la seguridad social un área tan específica dentro de la ciencia del derecho es una ardua tarea el buscar el sentido de los mismos, sin embargo, en este caso específico los principios, ya que “en rigor constituyen metas, finalidades y objetivos de índole valorativa que en la perspectiva de quienes los formulan deben inspirar el ideal de una política de seguridad social. Así se proponen los principios de universalidad, integralidad, igualdad, subsidiariedad”²⁷.

a. Universalidad

Este principio debe entenderse como el derecho que todas las personas tienen, sin distinción, a la cobertura del seguro social, independientemente de la actividad económica o laboral en que se desarrolle.

Así se establece en el tercer considerando de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuanto establece que “dicho régimen de Seguridad Social obligatoria debe estructurarse inspirándose en ideas democráticas”.

²⁷ *Ibíd.* Pág. 50.



b. Integralidad

Este principio se entiende en cuanto a que se pretende que la cobertura se extiende al mayor número posible de contingencias sociales, así se expresa en el sexto considerando de la Ley Orgánica del Instituto de Seguridad Social en cuanto a que “todo régimen de Seguridad Social obligatoria debe ser eminentemente realista y, en consecuencia, sujetarse siempre a las posibilidades del medio donde se va a aplicar, determinando, entre otras cosas y en cada caso, tanto la capacidad contributiva de las partes interesadas como la necesidad que tengan los respectivos sectores de la población”.

c. Igualdad

Este principio está relacionada con el de universalidad, en cuanto se refiere a todos los sujetos protegidos, dándoles a todos el mismo tratamiento en casos iguales, de tal manera que toda discriminación se evite. Este principio encuentra su fundamento en el principio constitucional de no discriminación regulado en el Artículo 4º de la Constitución Política de la República de Guatemala.

d. Subsidiariedad

El principio de subsidiariedad radica en el hecho de que la seguridad social no es una garantía absoluta contra las contingencias, de modo que la iniciativa individual y la iniciativa privada son parte también de la protección de las contingencias sociales. Esto



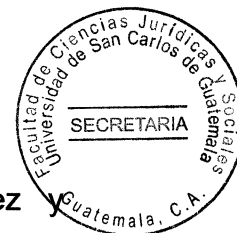
se establece específicamente en el tercer considerando de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuanto a que los beneficios del régimen de Seguridad Social “deben tener carácter mínimo, dejando así un amplio campo para el estímulo de los esfuerzos de cada uno y para el desarrollo del ahorro, de la previsión y de las demás actividades privadas”.

3.6. Prestaciones

La prestación es el servicio, ventaja o incluso dinero que recibe el beneficiario afectado por una contingencia social cubierta por el régimen de seguridad social. Doctrinariamente, las prestaciones se pueden clasificar según: su naturaleza: monetarias, en especie o en la prestación de servicios; su función: sustitutivas o complementarias; su modalidad de pago: de pago único o de pago periódico; y la fuente de su financiamiento: contributivas o no contributivas, según sean financiadas por el propio interesado o mediante los impuestos.

En el caso específico de Guatemala, las prestaciones son determinadas por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social mediante Acuerdos, tal es el caso del Acuerdo 1002, en el cual se establece en su Artículo 3 que en caso de accidente, se otorgarán prestaciones de los siguientes tipos:

- a. Prestaciones en servicio al afiliado;
- b. Prestaciones en dinero al afiliado; y
- c. Prestaciones en servicio a los familiares del afiliado inscritos en los registros del Instituto.



Asimismo, en el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia contenido en el Acuerdo Número 1124 se regula en su Artículo 3 que en los casos mencionados se otorgará al afiliado una pensión, la cual se define como “la prestación en dinero que se paga por mensualidades vencidas al pensionado o al beneficiario con derecho”.

3.7. Objeto de la seguridad social

La seguridad social tiene por objeto la creación de un conjunto de garantías contra ciertas eventualidades susceptibles de producir la incapacidad para trabajar, es decir para generar ingresos, o de imponer cargas económicas adicionales no previstas que pueden llegar a dilapidar el patrimonio de las personas. Son estas eventualidades las llamadas contingencias sociales.

Estas contingencias son determinadas a partir de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social mediante Acuerdos, tales como el Acuerdo Número 1002 en el cual se encuentran regulados los accidentes de trabajo, en el Artículo 1 regula que “Por accidente, toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa, sea o no con ocasión del trabajo”, y el Acuerdo Número 1401 en el cual se determina qué es una enfermedad profesional en su Artículo 1 “el Instituto considera como “Enfermedad Profesional”, a toda la que haya sido contraída como resultado inmediato, directo e indudable, de la clase de trabajo ejecutado por el trabajador, siempre que esa causa haya trabajado sobre su organismo de forma lenta y continua”, y en el Artículo 3 del mismo se realiza un cuadro

de clasificación de las enfermedades profesionales, entre las cuales se encuentran:

- a. Enfermedades por ambiente del trabajo;
- b. Enfermedades por material del trabajo;
- c. Enfermedades por infección profesional;
- d. Neumoconiosis;
- e. Dermatitis profesionales;
- f. Enfermedades por agresivos químicos; y
- g. Neoplasias relacionadas con el trabajo.

Asimismo, en el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia se establecen en el Artículo 1 que las contingencias sociales que se protegen son las relativas a invalidez, vejez, gastos de entierro, orfandad y viudedad.

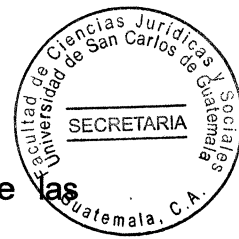
3.8. La seguridad social en el plano internacional

Si bien la Organización Internacional de Trabajo (OIT) regula en Convenios tales como el 35 al 40 de 1933 sobre los seguros obligatorios de vejez, invalidez y muerte, existe la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), la cual tiene sede en Ginebra y es el órgano internacional competente para velar por la defensa y desarrollo de la seguridad social, en cooperación con la OIT.

Como ya se explicó en el apartado dedicado al desarrollo histórico del derecho a la seguridad social, en Estados Unidos el entonces presidente Franklin Roosevelt provocó grandes cambios con sus medidas de carácter intervencionista en 1932.

En Inglaterra el informe de Beveridge de 1942 actuó como factor importante, incluso elemental podría afirmarse, en la expansión de la seguridad social. En 1942 se realizó la Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social celebrada en Chile y como consecuencia de esto la “Declaración de Santiago de Chile”, en la cual se liga a la seguridad social con la dignidad humana. Posteriormente, se da un auge en Latinoamérica tanto en la implementación de la seguridad social, como en el desarrollo y perfeccionamiento de los regímenes en cada país, en este sentido, la Organización de Estados Americanos (OEA) ha tenido un papel importante, puesto que a través de sus agencias especializadas se desplegaron acciones en dicha materia, tales como la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Debido a la influencia que tienen en Guatemala las legislaciones de los diversos países latinoamericanos, es importante reconocer que en Argentina se encuentra el más desarrollado régimen de seguridad social de Latinoamérica, el cual es llamado Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), este sistema fue creado mediante el Decreto 2284/91 en el cual el SUSS asumía las funciones y objetivos de distintos organismos que prestaban servicios de seguridad social, entre ellos el Instituto Nacional de Previsión Social, asimismo mediante Decreto 2741/91 se creó la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), el cual se constituyó como un órgano descentralizado bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual administraría el Sistema Único de Seguridad Social. Este sistema está constituido por varios subsistemas, los cuales tienen a su cargo distintas contingencias sociales, estos sistemas son:



- a. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, el cual se encarga de las contingencias de vejez, invalidez y muerte;
- b. Sistema Nacional de del Seguro de Salud y el Régimen Nacional de Obras Sociales, el cual se encarga de la contingencia de enfermedad;
- c. La Ley de Riesgos de Trabajo que regula las contingencias ocasionadas por riesgos, es decir, las enfermedades profesionales y los accidentes en el trabajo;
- d. Régimen de Asignaciones Familiares, el cual se encarga de la contingencia de cargas de familia; y
- e. Sistema Integral de Prestaciones por Empleo, el cual se encarga de la contingencia de desempleo.

3.9. Diferencias entre la salud y seguridad ocupacional y la seguridad social

Pareciera que estos dos términos responden a una misma definición, sin embargo, existen notas distintivas entre ambos, a continuación se desarrollarán las más importantes.

- a. El cuerpo normativo que los regula

La salud y seguridad ocupacional se encuentra regulada, de manera general en el Código de Trabajo, Convenios internacionales y en el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, mientras que la seguridad social se encuentra regulada de manera general en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus reglamentos.

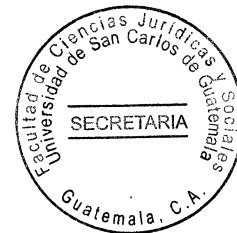
b. En la autoridad administrativa rectora

La autoridad administrativa encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales el caso de la salud y la seguridad ocupacional son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social y la Inspección General de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mientras que en el caso de la Seguridad Social lo será únicamente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

c. El contenido de las normas

En el caso de la salud y seguridad ocupacional, las normas deben desarrollar y regular medidas adecuadas para evitar el acaecimiento de accidentes dentro del trabajo, así como el desarrollo de enfermedades profesionales, es decir, del cuidado de los trabajadores. Por otro lado, las normas de seguridad social se encargan del desarrollo y regulación de la atención del trabajador como beneficiario del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso del acaecimiento de dichos accidentes y enfermedades en el trabajo como contingencias previstas dentro de dicha legislación.

De lo anterior se puede deducir que estas dos disciplinas se encuentran ligadas por una relación de causa y efecto, de manera que a pesar de que son distintas se complementan, debido a que una trata de evitar los riesgos que la otra cubre, ambas con el objeto de proporcionar protección al trabajador como ser humano y por ende, de su familia y la sociedad que esta conforma.



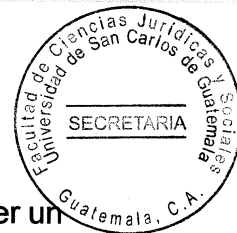
CAPÍTULO IV

4. La necesidad de adecuar a las posibilidades de cumplimiento patronal las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional

Las medidas de salud y seguridad ocupacional deben ponerse en práctica con el objeto de prevenir las enfermedades y los accidentes en el trabajo, tomando en consideración los potenciales riesgos que implica la actividad que se va a realizar, debido a que no en todas las actividades que desarrollan los trabajadores de los distintos sectores laborales se tienen los mismos riesgos.

En todos los casos, es el patrono quien debe promover la aplicación íntegra de las medidas adecuadas de salud y seguridad ocupacional del respectivo sector laboral, debido a que es él quien tiene los medios para hacerlo y la responsabilidad de los trabajadores a su cargo. Para este fin, deben asegurarse que existan medidas preventivas, medidas de protección y medidas de mitigación.

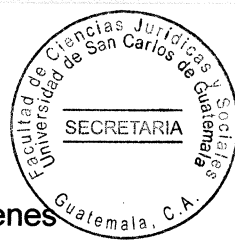
Las medidas preventivas son aquellas que buscan reducir la posibilidad de que se produzca un accidente en el trabajo o una enfermedad laboral, lo cual puede realizarse con medidas de ingeniería o administrativas, las cuales eliminarán ya sea los riesgos físicos o los comportamientos peligrosos que se hayan detectado como riesgo. Las medidas de protección, las cuales aíslan el riesgo, ya sea de manera colectiva o individual, las cuales pueden consistir desde un casco hasta una rotación de trabajo.



Y por último, pero no menos importante, las medidas de mitigación consisten en tener un plan de emergencia en caso de que ocurra un desastre o un accidente, instalación de alarmas, rutas de evacuación e incluso realizar los descuentos respectivos de la seguridad social, con el fin de que los trabajadores puedan gozar de las prestaciones respectivas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los patronos deben comprometerse con la salud y la seguridad en el trabajo ya que existen diversas razones para ello. Estas medidas no implican una pérdida, sino una inversión, debido a que permite reducir los costos por atención médica, las licencias por enfermedad y las indemnizaciones, ya sean por lesión, discapacidad o incluso por muerte, asimismo aumentar la productividad. Como se puede deducir de lo anterior, son varias razones inmersas en una sola justificación, ya que lo anteriormente expuesto implica factores legales, económicos, éticos, sociales, entre otros.

La necesidad del cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional por parte de los patronos se debe principalmente a que son estos quienes imponen las bases de la contratación, ellos establecen los trabajos a realizar por los colaboradores y la forma en que desean la ejecución de esos trabajos, y dichos requerimientos son los que se plasman en el contrato de trabajo o mediante a ellos se inicia la relación laboral. Es decir, que al poner ellos las pautas, los trabajadores se ven obligados a realizar determinados trabajos que representan riesgos dependiendo del tipo de trabajo que vaya a realizarse, ya sean desconocidos o que no puedan prevenir al no ser estos los dueños de los medios de producción.



Dicha necesidad se hace notar también en el hecho que son los patronos quienes elaboran los reglamentos interiores de trabajo, tal como se establece en el Artículo 57 del Código de Trabajo “con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.

Si bien los trabajadores también tienen la obligación de cumplir las medidas de salud y seguridad ocupacional, no podrán hacerlo de manera efectiva a menos que el patrono las haya proveído con anterioridad, según las posibilidades de cumplimiento y el tipo de trabajo que se realizará. Cuando se menciona “posibilidad de cumplimiento” no se hace referencia a que vayan a aplicarse medidas de manera parcial, puesto que esto puede llegar a ser incluso más peligroso que el hecho de no utilizar ninguna medida, debido a la falsa sensación de seguridad. La posibilidad de cumplimiento se refiere a la cantidad de trabajadores, a las marcas que se utilizarán, así como la total necesidad de cada una de las medidas a implementar.

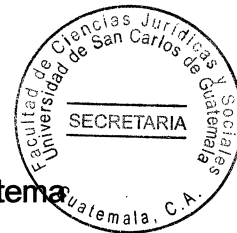
Es importante comprender que no solo son físicas las medidas de salud y seguridad ocupacional, comprenden también la capacitación para el uso adecuado de las mismas, de lo contrario no tendrían ningún efecto. En el caso de la capacitación, la legislación ha proporcionado a los patronos el apoyo del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo, como se desarrollará más adelante, este Departamento requiere apoyo económico para tales fines, con el cual no cuenta de manera efectiva.

4.1. Deficiencias del sistema nacional de salud y seguridad ocupacional

El Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional vigente es una norma jurídica completa y bien desarrollada, la cual respeta los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

Entre las disposiciones que contiene el reglamento y que se ajustan al compromiso adquirido en virtud a los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo se encuentran las siguientes:

- a. El Artículo 419 del Reglamento establece que “Toda maquinaria que se emplee en las obras, debe tener siempre a disposición del maquinista o del trabajador que la utilice, las instrucciones en idioma español con el fin de que la manipulación de la misma se ajuste a lo establecido en dichas instrucciones” y el Artículo 420 regula que “No debe utilizarse maquinaria de ningún tipo, por persona que no haya sido previamente adiestrado en su uso”, dichas disposiciones obedecen al Convenio 119 sobre la Protección de la maquinaria, en virtud de que el conocimiento en el uso de las máquinas harán que estas no consistan en un peligro para la salud y vida;
- b. El Artículo 90 del Reglamento establece que “En la manipulación de cargas no debe exceder los límites sobre pesos descritos (...) el peso máximo de las cargas que transporten o manipulen las mujeres adultas deben ser equivalente a un setenta y cinco por ciento al que se admite para trabajadores adultos de sexo masculino (...)”, lo cual cumple con lo pactado en el Convenio 127 sobre el peso máximo de la carga diferenciando el máximo entre hombre y mujer;



c. El Artículo 169 regula que “Todos los locales de trabajo deben contar con un sistema de ventilación que asegure la renovación del aire en relación con la calidad del perfil laboral y mantenga la temperatura en niveles tales que no resulte molesta o perjudicial para la salud de los trabajadores (...)”, el Artículo 185 regula que “Toda fuente generadora de ruido que produzca niveles de presión sonora superiores al establecido en el (...) reglamento, debe ser instalada en forma tal que se eliminen o reduzcan los ruidos a percibir por los trabajadores, así como su propagación al medio ambiente interno y externo del centro de trabajo” y el Artículo 198 establece que “Toda fuente generadora o transmisora de vibraciones, debe cumplir con las medidas siguientes: (...) Conservarse para su perfecto equilibrio estático y dinámico (...)”, dichas disposiciones obedecen al compromiso adquirido por medio del Convenio 148 sobre el Medio Ambiente de Trabajo, en virtud de que identifica la contaminación por medio del aire, del ruido y las vibraciones y busca no solo prevenirla, sino eliminarla.

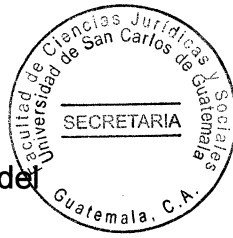
Asimismo, dentro de sus mayores aciertos, aparte de los ya mencionados, se encuentran reguladas las condiciones mínimas de salud y seguridad ocupacional el cual es regulado por el Título II del Reglamento las cuales incluyen las condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo, pantallas de visualización, manipulación manual de cargas, almacenamiento de materiales, señalización de los locales de trabajo, prevención y extinción de incendios, sobre los trabajos en espacios confinados y sobre las condiciones higiénicas ambientales en el lugar de trabajo la cual a su vez regula lo relativo a los ambientes libres de humo de tabaco, iluminación, temperatura y humedad, trabajo en ambientes calurosos y radiaciones. Con lo anterior se puede deducir que se busca la regulación sobre materias específicas con el fin de que los trabajadores no se

queden desprotegidos en ningún ámbito, sin embargo, en los centros de trabajo que tuvo la oportunidad de observar, en su mayoría estas disposiciones, a pesar de ser tan básicas e importantes, no se cumplen.

Por otro lado, el Reglamento cuenta con ciertas deficiencias las cuales impiden una adecuada protección a los trabajadores. Si bien, es tan conocido como acertado que los legisladores, en este caso la Presidencia, emplean asesores para la realización de normas jurídicas que requieren cierta pericia o especialidad para su entendimiento, el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional se encuentra redactada con vocabulario técnico, especialmente en normas que no implican situaciones muy específicas o actividades que requieran medidas especiales, tal es el caso de la iluminación como se puede apreciar en el Artículo 168 cuando se hace mención a una “Norma N.F.P.A. 101”, sin explicar de qué se trata; o en el caso del ruido cuando se establece en el Artículo 182 que “(...) los niveles de presión sonora sean superiores a los 85 dB (A. o de impacto superiores a los 90 dB (A)”, sin explicar tampoco en lo que consisten dichos niveles, a pesar de que ese Artículo es el primero en el apartado de “**RUIDO**”.

El derecho laboral necesariamente implica a toda o casi toda la población de un país y a pesar de que no todos los patronos cuentan con profesionales a su disposición que puedan aclarar cualquier duda que pudiese llegarse a suscitar, todos cuentan con trabajadores que requieren cuidados especiales e independientes según sea la actividad que desarrollen.

El Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión

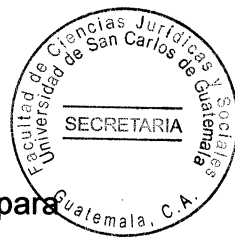


Social del Ministerio de Trabajo tiene a su cargo, como se establece en el Artículo 12 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional:

- a. Impartir asesoría técnica sobre SSO (*Salud y Seguridad Ocupacional*) a: empresas e instituciones públicas y privadas, municipalidades, instituciones autónomas y descentralizadas y en general a todas aquellas entidades u organizaciones que así lo requieran.
- b. Informar e instruir a empleadores y trabajadores sobre medidas a adoptar para la prevención de accidentes y enfermedades ocupaciones.
- c. Emitir informes y recomendaciones sobre el cumplimiento de la normativa de SSO, en los centros de Trabajo.
- d. Los técnicos, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir, con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo.

Sin embargo, dicho Departamento no cumple con sus atribuciones de manera efectiva por diversos factores, entre los más importantes: el apoyo gubernativo específicamente en asignaciones presupuestarias; la centralización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y la posible carga de trabajo.

Asimismo, en virtud del Reglamento, el patrono tiene a su cargo un sinfín de responsabilidades que implican inversión pecuniaria, de la cual no todos son capaces, dejando así a gran parte de los trabajadores sin los medios necesarios para prevenir accidentes o enfermedades profesionales, no procurando de manera adecuada el Estado mediante sus órganos y dependencias la colaboración con los patronos.



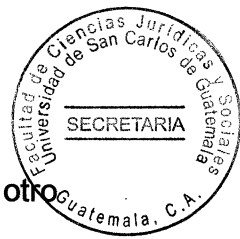
Por otro lado, existen empleadores que cuentan con los medios económicos para proporcionar a sus colaboradores efectivamente todas las medidas que requieren para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, sin embargo, no lo hacen y si bien el Reglamento en su Artículo 12 establece que corresponde a la Inspección General de Trabajo la vigilancia del cumplimiento de dicho reglamento.

La carga de trabajo de la dependencia administrativa no permite que se realice de manera efectiva, asimismo debería tender a la descentralización, tal y como dicta la norma constitucional contenida en el Artículo 224 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Asimismo, en los casos que debe realizarse una labor de vigilancia, el Reglamento en su Artículo 552 remite al Código de Trabajo en los casos de imposición de multas, cuando por la gravedad y lo específico de la materia, dichas sanciones deberían ser graduales y adecuadas a la infracción, es decir, específicas para el bien jurídico que se protege, tomando en cuenta que se está poniendo en riesgo la salud y seguridad de la población.

4.2. Propuestas para adecuar el ordenamiento jurídico relacionado a las medidas de salud y seguridad ocupacional a las posibilidades del cumplimiento patronal

Como consecuencia del análisis de la problemática que se presenta en el ordenamiento jurídico relacionado a las medidas de salud y seguridad ocupacional, se proponen medidas legislativas, las cuales se dividen en dos, uno en cuanto al sujeto especializado



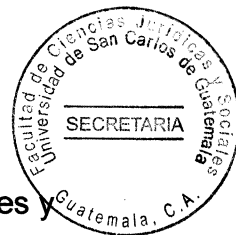
para la vigilancia de la aplicación de las medidas de salud y seguridad ocupacional y otros en cuanto a las consecuencias en caso del incumplimiento de las mismas.

4.2.1. Inspectores especializados

Si bien, dentro de la estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente dentro de la Dirección General de Previsión Social existe el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional que es la dependencia administrativa especializada en salud y seguridad ocupacional, no es esta la dependencia encargada de vigilar el cumplimiento del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, lo cual es relegado a la Inspección General de Trabajo.

Como se establece en el Artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, como parte de sus atribuciones, deberá “por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social”.

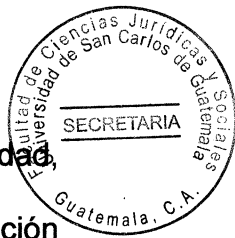
Asimismo en el Artículo 279 se establece que la Inspección General de Trabajo “tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia”.



En el Artículo 281;d. también del Código de trabajo se regula dentro de las facultades y obligaciones de los inspectores de trabajo “examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personas que estos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la opción de medidas de aplicación inmediata”.

En virtud de lo anterior, se regulan en el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional en su Artículo 12 se regulan funciones específicas en relación a la aplicación de las medidas de salud y seguridad ocupacional, las cuales son:

- “a. Vigilar el cumplimiento de este reglamento.
- b. Prestar su asesoría para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud o bienestar de los trabajadores en los centros o puestos de trabajo, y formular, al efecto, las recomendaciones oportunas.
- c. Emitir informes o dictámenes a petición de otras Autoridades u Organismos, respecto a la prevención de riesgos en el trabajo.
- d. Velar por medio de sus técnicos e inspectores, el cumplimiento y respeto de los reglamentos de SSO.
- e. Los inspectores, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo”.



En base a lo anterior, la Inspección General de Trabajo tiene una gran responsabilidad, en virtud de que no solo debe ser especialista en los asuntos que se susciten en relación a las normas del derecho de trabajo, medidas de salud y seguridad ocupacional y derecho de seguridad social, lo cual hace que se concentre en uno u otro tema, entorpeciendo así sus funciones en general, por tanto y en virtud de la relevancia derivada de la aplicación de las medidas de salud y seguridad ocupacional se requiere una Inspección de Salud y Seguridad Ocupacional, con el fin de proteger la vida y la integridad de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, y con el fin de adecuar las medidas de salud y seguridad ocupacional a las posibilidades de cumplimiento patronal, se propone la reforma Artículo 278 del Código de Trabajo, el cual regula la Inspección General de Trabajo. Dicha reforma debería incluir una división en la Inspección General de Trabajo, con el nombre tal como se conoce y como de su nombre se deduce, una dependencia administrativa con fines eminentemente técnicos y estrictamente relacionados al cumplimiento del contrato de trabajo y por otra parte una Inspección de Salud y Seguridad ocupacional, con el fin de vigilar el cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional y no esperar a que se materialice una contingencia.

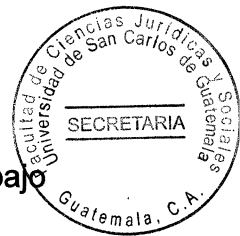
Asimismo, dentro de dicha reforma deberá aclararse que cuando se mencione a la Inspección General de Trabajo y se trate de normas relacionadas con la salud y seguridad ocupacional, se entenderá que se trata de la Inspección de Salud y Seguridad Ocupacional, con el fin de que sean personas capacitadas y con conocimiento en la materia quienes determinen si el patrono está cumpliendo o no con las medidas mínimas.

4.2.2. Sanciones

El Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, como ya se ha explicado, en su Artículo 552 regula las sanciones que corresponden en caso de violación por cualquier disposición de dicho Reglamento, remitiéndose al Código de Trabajo, lo cual no solo evidencia una mala técnica legislativa, sino también incurre en el problema de que las sanciones no obedecen a la realidad objetiva de la materia, en virtud de que para poder imponer una sanción o determinar un procedimiento administrativo a seguir, debe hacerse de manera que obedezca a las necesidades propias de cada materia, asimismo se deben aplicar sanciones fuertes, debido a que si lo que se pretende es que la aplicación del Reglamento se haga efectiva, dichas sanciones deberán actuar como medidas dispuestas con el fin de evitar el incumplimiento de dichas normas jurídicas.

Por otro lado, otra de las circunstancias que demandan la existencia de sanciones específicas del Reglamento es la seguridad jurídica, debido a que los legisladores pueden modificar en cualquier momento mediante una reforma el Código de Trabajo o específicamente el contenido de las sanciones y de esta forma se dejarían de ser aplicables las sanciones de dicho Código hacia las faltas que se cometan en virtud del reglamento debido a que, si bien los legisladores decidieron hacer las sanciones del Código de Trabajo supletorias para las faltas cometidas por el incumplimiento del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, esto únicamente se realizó a razón de que en ese momento las circunstancias obedecían a dicha necesidad.

Por otra parte, también se hace necesaria la reforma del Artículo 552 del Reglamento de



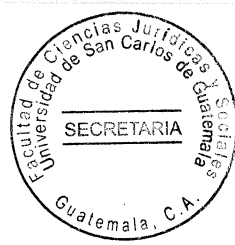
Salud y Seguridad Ocupacional, en la cual debe dejarse de remitir al Código de Trabajo debería regular de manera gradual y adecuada, las sanciones por el incumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional, no solo por parte de los patronos, sino también de los trabajadores, siguiendo la naturaleza de las sanciones de trabajo como se establece en el Artículo 271; b. del Código de Trabajo regula las circunstancias a tomar en cuenta "(...) las circunstancias económicas, y los medios de subsistencia del sancionado (...)".

De tal manera que la propuesta para reformar el Artículo 552 consistiría en establecer que las denuncias y la imposición de la multa deberá ser a cargo de la Inspección General de Trabajo. Dichas multas no podrán ser menores a cinco salarios mínimos para actividades no agrícolas ni más de quince, asimismo, que de no cumplir el patrono lo podrá hacer la Inspección General de Trabajo a costa del patrono, sin perjuicio del pago de la multa.

Asimismo, se establecerá que en caso de reincidencia, si ha transcurrido menos de un año la multa deberá incrementarse en no menos del treinta por ciento y no más del sesenta por ciento. Si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de la comisión de la nueva, la multa deberá incrementarse en no menos del veinticinco por ciento y no más del cincuenta por ciento. Debido a que los trabajadores también pueden incumplir las disposiciones, no tomando en cuenta las medidas de seguridad, se establecerá que se podrán imponer amonestaciones verbales o escritas por parte del patrono, de las cuales deberá darse aviso a la Inspección General de Trabajo y si reincide puede ser causal de terminación de contrato de trabajo.



En cuanto al procedimiento, deberá establecerse uno específico para el establecimiento de las sanciones, el cual consistirá en que la Inspección General de Trabajo deberá aplicar la sanción, previa audiencia de veinticuatro horas a las partes interesadas. Asimismo, como toda resolución administrativa, la imposición de la multa podrá ser revisada por el recurso de revocatoria. Y de incluirse en dichas reformas que se destine el monto de las sanciones a la implementación por parte del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social de programas de asesoría técnica con el fin de que se conozca la manera en la que deben ser aplicadas las medidas de salud y seguridad ocupacional contenidas en el Reglamento. En virtud de lo anteriormente expuesto, en los anexos del presente trabajo de tesis se realizan propuestas para las reformas que se acaban de explicar, esperando que sean de ayuda para la comprensión del lector.

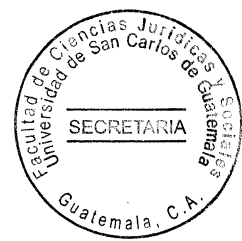


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La desigualdad social es un hecho cierto y comprobado, a través de la historia y en todo lugar, es por esto que nace el derecho de trabajo, con el fin de hacer iguales ante la ley a quienes no lo son económicamente, teniendo que son los trabajadores y sus respectivas familias quienes dependen de la voluntad y el patrimonio de un patrono.

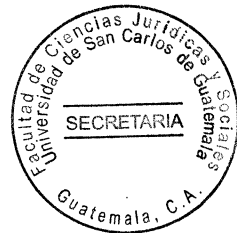
La necesidad de aplicar las medidas de salud y seguridad ocupacional, radica en la existencia misma del Estado y el cumplimiento de sus fines. Las medidas de salud y seguridad ocupacional, aplicadas correctamente, tienen una función eminentemente preventiva para el sector laboral, evitando los accidentes y enfermedades en el trabajo lo que a su vez aseguraría el sustento de una familia, la cual constituye el génesis de la sociedad como elemento constitutivo de todo Estado.

Asimismo, se debe establecer que es la parte patronal de la relación jurídico-laboral la que se debe encargar de la implementación de las medidas de salud y seguridad ocupacional, según sus posibilidades, así como de la capacitación para el correcto uso de las mismas, ya que, no sería lógico ni justo que el trabajador tuviese que invertir parte de lo que ha ganado con su trabajo para realizar una tarea que hace a favor de otro y, sin ningún interés particular más que el de ganar su sustento.





ANEXOS





ANEXO I

COMISIÓN DE TRABAJO CONGRESO DE LA REPÚBLICA GUATEMALA, C. A.

DECRETO NÚMERO (número y año)

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social y en virtud del mismo se ha identificado la necesidad de establecer mecanismos para que alcance a todas las personas y en todos los sectores que abarca el Derecho de Trabajo.

CONSIDERANDO:

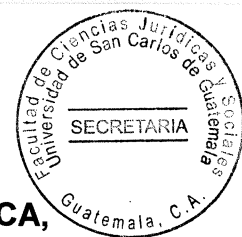
Que las atribuciones ejercidas por los Inspectores de Trabajo por su importancia y especialidad, deben ser divididas entre dependencias especializadas dependiendo del género de la actividad con el fin de que se pueda asegurar que todos los trabajadores dentro del territorio nacional tengan la cobertura de las normas relacionadas con el Derecho de Trabajo.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a. de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

Las siguientes:



REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1. Se reforma el primer párrafo del artículo 278, el cual queda así:

“Artículo 278. Dentro de la estructura administrativa de la Inspección General de Trabajo se crea la Inspección de Salud y Seguridad Ocupacional, la cual tendrá a su cargo la vigilancia de las normas de Salud y Seguridad Ocupacional así como las de Previsión Social, y contará con presupuesto e iniciativa propia para velar por cumplimiento de las normas que son de su competencia. En lo sucesivo cuando se mencione a la Inspección General de Trabajo o a los inspectores de trabajo, si se trata de normas relacionadas con la salud y seguridad ocupacional o previsión social se entenderá que se trata de la Inspección de Salud y Seguridad Ocupacional o de los inspectores de salud y seguridad ocupacional”.

Artículo 2. Este Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el Diario de Centro América.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.



ANEXO II

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GUATEMALA, C. A.

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO (número y año)

Guatemala, (fecha)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

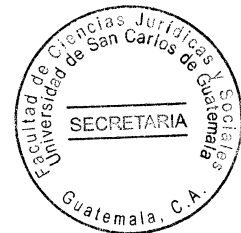
Que mediante Acuerdo Gubernativo 229-2014 de fecha 23 de julio de 2014, se emitió el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, con el objeto de regular las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional en que deben ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger la vida, la salud, la seguridad y la integridad de las personas, en la prestación de su trabajo en relación de dependencia.

CONSIDERANDO

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, decidió solicitar la modificación de las sanciones aplicables por el incumplimiento del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional en virtud de que se hacen necesarias sanciones específicas para que pueda asegurarse el cumplimiento efectivo de las medidas generales de salud y seguridad impuestas por el mismo.

POR TANTO

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 183 inciso e. de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en lo establecido en los Artículos 27 literal j. y 40 literal a. del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo.



ACUERDA

La siguiente:

REFORMA AL ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 229-2014 DE FECHA 23 DE JULIO DE 2014, REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 552, el cual queda así:

“Artículo 552. Toda violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva, por acción y omisión contenida en el presente Reglamento, da lugar a la denuncia e imposición por parte de la Inspección General de Trabajo (*Inspección de Previsión Social*, de cualquiera de una multa, tomando en cuenta los antecedentes y condiciones personales, equivalente a no menos de cinco salarios mínimos para actividades no agrícolas ni más de quince salarios mínimos para actividades no agrícola, bajo apercibimiento de que, en caso de no hacerse o no dejarse de hacer, la Inspección General de Trabajo lo hará a costa del patrono infractor, sin perjuicio del pago de la multa impuesta.

En caso de reincidencia, si ha transcurrido menos de un año la multa deberá incrementarse en no menos del treinta por ciento y no más del sesenta por ciento. Si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de la comisión de la nueva, la multa deberá incrementarse en no menos del veinticinco por ciento y no más del cincuenta por ciento.

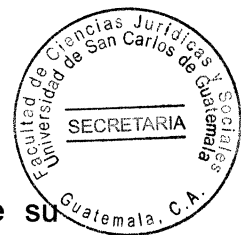
Cuando se trate del incumplimiento de los trabajadores, se podrán imponer amonestaciones verbales o escritas por parte del patrono, de las cuales deberá darse aviso a la Inspección General de Trabajo. En caso de reincidencia, podrá constituirse como causal de terminación del contrato de trabajo.

La Inspección General de Trabajo deberá aplicar la sanción, previa audiencia de veinticuatro horas a las partes interesadas. La resolución administrativa solo podrá ser revisada mediante recurso de revocatoria. La acción para realizar la denuncia, así como para imponer la sanción prescriben en seis meses.

ARTÍCULO 2. Se adiciona el Artículo 552 bis, el cual queda así:

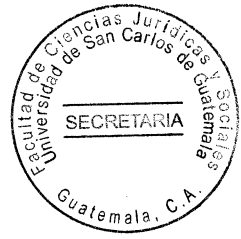
“Artículo 552 bis. Las multas impuestas en cumplimiento de lo que regula el artículo precedente deberán ser pagadas directamente al Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social.

Dicho Departamento deberá utilizar lo recaudado en programas de asesoría técnica con el fin de que se conozca la manera en la que deben ser aplicadas las medidas de salud y seguridad ocupacional contenidas en el presente Reglamento”.



ARTÍCULO 3. El presente Acuerdo Gubernativo empezará a regir el día de su publicación en el Diario de Centro América.

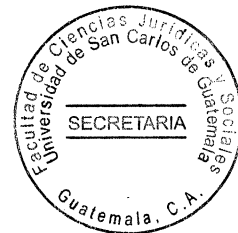
COMUNÍQUESE,





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CABCABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1980.
- CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco et al. **Manual del derecho de trabajo**. Tomo I, 2ª. ed., Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011.
- DE LEÓN MOLINA, Rodolfo. **Legislación social I**. 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar, 1994.
- ETALA, Carlos Alberto. **Derecho de la seguridad social**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. ASTREA, 2008.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 5ª. ed., Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2011.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Las relaciones colectivas de trabajo**. 1ª. ed., Guatemala: Ed. IUS-ediciones, 2010.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. 1ª. ed., Guatemala: Ed. Tierra Labrada, 2002.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, 1987.
- RUIZ, Ángel. **Nuevo derecho de la seguridad social**. 7ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1997.
- VAZQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Tomo II, 10ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. ASTREA, 2008.



Legislación:

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

Convención Americana de Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica. Decreto 6-78, Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105). Ratificado por Guatemala el 9 diciembre 1959.

Convenio Sobre la Protección del Salario, 1949 (núm. 95). Ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29). Ratificado por Guatemala el 13 junio 1989.

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Código de Trabajo. Decreto 330, Congreso de la República de Guatemala, 1944.

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto 114-97, Congreso de la República, 1997.

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

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Acuerdo Gubernativo 229-2014 del Presidente de la República de Guatemala, 2014.

Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Acuerdo Número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social aprobado por Acuerdo Gubernativo 93-2003, 2003.

Acuerdo relativo a las enfermedades profesionales. Acuerdo Número 1401 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1968.

Acuerdo relativo a los accidentes de trabajo. Acuerdo Número 1002 de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social aprobado por el Acuerdo Gubernativo 90-95, 1995.