

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

**DEFICIENCIAS EN LA APLICACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LAS NORMATIVAS
EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CIUDAD DE GUATEMALA)**



DIANA MYCHELL GARCÍA GARCÍA

GUATEMALA, JUNIO DE 2019

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

**DEFICIENCIAS EN LA APLICACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LAS NORMATIVAS
EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CIUDAD DE GUATEMALA)**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DIANA MYCHELL GARCÍA GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio 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: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

Vocal II: Lic. Henry Manuel Arríaga Contreras

Vocal III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

Vocal IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

Vocal V: Br. Abidán Cariás Palencia

Secretario: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Edgar Mauricio García Rivera

Vocal: Licda. Ermencia Elizabeth Alvarado Mota

Secretario: Licda. Diana Marisol Merlos Rodas

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Guillermo Díaz Rivera

Vocal: Licda. Verenice Aimé Molina Morán

Secretaria: Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

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,
 02 de noviembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, RODOLFO BARAHONA JACOME
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
DIANA MYCHELL GARCÍA GARCÍA, con carné 200020929,
 intitulado IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
POR LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS (CIUDAD DE GUATEMALA).

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 20/06/2017. f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. Rodolfo Barahona Jacome
ABOGADO Y NOTARIO



LIC. RODOLFO BARAHONA JACOME
Abogado y Notario
Colegiado 6,774
12 calle 1-17 zona 3 Guatemala, Centroamérica
Teléfono: 22383212/ Celular: 57121281
Correo electrónico: Rodolfo_barahona@yahoo.com



Guatemala, 3 de octubre de 2017.

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



Respetable Licenciado Orellana.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, he procedido a la revisión de la tesis de la cual anteriormente se autorizó como título **IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO POR LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS (CIUDAD DE GUATEMALA)** pero que en el desarrollo del contenido y la investigación determine que existía la necesidad de realizar cambio en el nombre del tema por lo cual la tesis se intitula **DEFICIENCIAS EN LA APLICACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LAS NORMATIVAS EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CIUDAD DE GUATEMALA)**, de la bachiller **DIANA MYCHELL GARCÍA GARCÍA**, motivo por el cual emito el siguiente dictamen:

Con respecto al contenido científico de la tesis se puede verificar en las técnicas de investigación que la sustentante abarcó tópicos de importancia, el contenido técnico, estimo que está presente en la redacción, al utilizar un lenguaje jurídico acorde a un trabajo de esta índole.

- a) La presentación contiene suficientes referencias bibliográficas, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para su contenido y por ende el desarrollo del mismo.
- b) Las fuentes utilizadas fueron la bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, la observación científica obteniendo con ella, un objetivo claro definido y preciso. Además se recurrió a los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo los cuales fueron parte importante para poder analizar y aplicar las fuentes que coadyuvaron a la culminación del presente trabajo.

LIC. RODOLFO BARAHONA JACOME
Abogado y Notario
Colegiado 6,774
12 calle 1-17 zona 3 Guatemala, Centroamérica
Teléfono: 22383212/ Celular: 57121281
Correo electrónico: Rodolfo_barahona@yahoo.com



- c) Se desarrollo de forma adecuada cada uno de los capítulos, en ellos se argumenta la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución invaluable de referencia al sistema formativo guatemalteco.
- d) En la conclusión discursiva la bachiller manifiesta que debido a que en Guatemala los trabajadores no gozan de un marco jurídico normativo eficiente ni mucho menos de instituciones estatales encargadas de garantizar la protección de sus derecho fundamentales como trabajadores siendo la salud, higiene y seguridad ocupacional una utopía mas en el país. Siendo fundamental que el Estado proporcione condiciones y mecanismos que sean amigables, apropiados para el cumplimiento de las leyes en materia de salud, higiene y seguridad ocupacional. Siendo necesario que las instituciones responsables e involucradas, se comprometan a la implementación, asesoría, capacitación y orientación necesaria hacia ambas partes patrono y trabajadores.
- e) Declaró que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Por concluir y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE a la bachiller DIANA MYCHELL GARCÍA GARCÍA, para que proceda con los trámites necesarios para su graduación

LIC. RODOLFO BARAHONA JACOME

Abogado y Notario

Colegiado 6,774

Lic. Rodolfo Barahona Jácome
ABOGADO Y NOTARIO



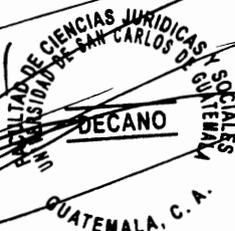
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de mayo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DIANA MYCHELL GARCÍA GARCÍA, titulado DEFICIENCIAS EN LA APLICACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LAS NORMATIVAS EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CIUDAD DE GUATEMALA). Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su amor infinito, y las bendiciones que ha derramado en mi vida para alcanzar mis sueños.

A MIS PADRES:

William Sebastián García Solís, Q.E.P.D. por haberme dado la vida y Luisa de Jesús García de León, por su apoyo incondicional.

A MI ESPOSO:

Gu Young Kim, por su apoyo, amor y comprensión en todo momento. Por estar pendiente a que termine lo que empecé.

A MIS HIJOS:

Jonathan y Pamela, por saber comprender mi ausencia en los momentos en que se ha dado, por ser la luz de mi vida y el motor que me impulsa a querer ser mejor cada día.

A MIS AMIGOS:

Carlitos, Heberto, Larissa, Alma, Wendy, Aura, Ludwig, Mariela, Marlen y todos los que no mencione. Por darme su amistad incondicional.

AL DOCTOR:

Jorge Luis Tercero, Q.E.P.D. Por su amistad, cariño y por haber sido mi guía en la forma de ver la vida.



A MIS ASESORES:

Licdo. Rodolfo Barahona Jácome y Victoria Miranda, ya que con sus consejos y asesoría he podido realizar la presente tesis.

A MIS JEFES:

Kun Seo Park, Yang Ki Yim, Hung Gen Lee y Ok Ran Kim , por haberme dado la oportunidad de superarme, a través del trabajo y las facilidades que me dieron para seguir estudiando.

A LA FACULTAD:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.

EN ESPECIAL:

A la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida y así poder superarme profesionalmente.



PRESENTACIÓN

El trabajo, se realizó a través de una investigación de tipo cualitativa, por medio de la cual se analizaron los diversos elementos que conforman el tema que se propone en esta tesis y que se centra en la salud, higiene y seguridad ocupacional, la cual no ha sido regulada adecuadamente en Guatemala, como parte fundamental de la previsión social. Impidiendo a la vez que el trabajador sea productivo ya que se lesiona sus derechos fundamentales de la vida y salud de forma directa.

De tal forma que esta investigación fue desarrollada dentro del período correspondiente al año 2014 al 2016, dentro del Municipio de Guatemala, además que la misma al esbozarse en distintos puntos, se fundamenta en el campo del derecho laboral.

El objeto de estudio fue la salud, higiene y seguridad ocupacional, en tanto el sujeto lo constituyen los trabajadores, siendo así, que se determina que el patrono no ha cumplido con las disposiciones normativas y reglamentarias en materia de salud, higiene y seguridad ocupacional aunado a ello, las autoridades pertinentes no le han dado la importancia debida a este tema, lo cual lesiona derechos fundamentales como la vida y la salud.

Se constituye como un aporte, para cualquier estudiante y también para la población en general, pues de esta manera podrán tener una aproximación a ciertos aspectos que se gestan en la realidad guatemalteca y a la vez, a través esta investigación propone algunas soluciones a la problemática planteada.

HIPÓTESIS



El incumplimiento por parte de los patronos de las disposiciones normativas y reglamentarias de salud, higiene y seguridad ocupacional lesionando con ello el derecho a la vida y salud de los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Por lo que algunos métodos de investigación utilizados fueron, el inductivo, con el que se alcanzaron los resultados específicos de la problemática identificada, como la inamovilidad, los derechos laborales de la mujer y la violencia económica, mismas que se tuvieron de la información extraída de bibliografía y diversas fuentes que sostienen este trabajo de tesis, en tanto, el estadístico y de análisis, sirvieron para interpretar los datos tabulados obtenidos e identificados en valores absolutos y relativos, finalmente para darle congruencia a la investigación, se empleó el método de síntesis, es decir que cada uno de estos métodos fueron aplicados cuidadosamente, auxiliándose de técnicas como las fichas bibliográficas .

Metodología que sirvió para alcanzar resultados satisfactorios, con los que se logró validar la hipótesis planteada, ya que efectivamente, en Guatemala la salud, higiene y seguridad ocupacional es un tema que no cuenta con la importancia debida por parte de las autoridades competentes que le puedan garantizar al trabajador mejores condiciones para ejecutar sus labores.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

| | |
|-------------------------------|----|
| 1. El derecho de trabajo..... | 1 |
| 1.1. Antecedentes..... | 2 |
| 1.2. Definición..... | 12 |
| 1.3. Naturaleza jurídica..... | 15 |
| 1.4. Principios..... | 17 |
| 1.5. Fuentes..... | 24 |

CAPÍTULO II

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Previsión social..... | 27 |
| 2.1. Consideraciones generales..... | 27 |
| 2.2. Ubicación..... | 31 |
| 2.3. Contenido..... | 33 |
| 2.4. Diferencias entre enfermedades profesionales y accidentes de trabajo... | 42 |
| 2.5. Principios fundamentales..... | 44 |
| 2.6. La seguridad social..... | 46 |
| 2.7. El seguro social como parte fundamental de la seguridad social..... | 49 |
| 2.8. Principios de la seguridad social..... | 51 |

CAPÍTULO III

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3. La importancia de la salud, higiene y seguridad ocupacional en la previsión social guatemalteca..... | 53 |
| 3.1. La seguridad social en Guatemala..... | 54 |
| 3.2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..... | 60 |



3.3. Aspectos fundamentales de la salud, higiene y seguridad ocupacional...

CAPÍTULO IV

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4. La necesidad de una normativa jurídica eficaz tendiente a garantizar una eficiente salud, higiene y seguridad ocupacional..... | 71 |
| 4.1. Situación de la salud, higiene y seguridad ocupacional en Guatemala.... | 71 |
| 4.2. Marco jurídico normativo e instituciones encargadas de la salud, higiene y seguridad ocupacional en Guatemala..... | 74 |
| 4.3. Principales efectos de una efectiva regulación de la salud, higiene y seguridad ocupacional..... | 82 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 85 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 87 |



INTRODUCCIÓN

Los trabajadores a través de la historia del hombre han mantenido una lucha incesante para mejorar o bien garantizar que sus derechos fundamentales fueran protegidos adecuadamente, por lo que, surgieron diversos acontecimientos que representaron esa lucha por contar con mejores condiciones de trabajo. Es dentro de este punto que surge la necesidad de regular adecuadamente lo concerniente a la salud, higiene y seguridad ocupacional como parte de la previsión social, ya que estos aspectos son determinantes en el desarrollo o ejecución de las labores asignadas diariamente por cuenta del patrono, sin embargo, todo esto se ha mantenido bajo la sombra de otros temas en materia laboral, circunstancia que ha generado que no se le dé la importancia que se merece a este tema.

Es así, como al no contar con políticas, mecanismos o normativas eficientes que regulen la salud, higiene y seguridad ocupacional el trabajador queda expuesto a una serie de riesgos devenidos de accidentes y enfermedades profesionales generadas por desarrollar actividades en condiciones precarias o extremadamente peligrosas, de tal forma que en países como: Guatemala a pesar de la preocupación y apoyo de organizaciones internacionales como la OIT y OMS, no se le ha dado la importancia debida en consecuencia las entidades estatales encargadas de este rubro, como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no han podido formular las soluciones adecuadas que le garanticen a los trabajadores guatemaltecos un ambiente sano donde puedan desempeñar sus labores y en su caso un sistema de previsión social que permita asistirlos en los casos en que acaezcan las enfermedades o accidentes ocasionados por esta situación, por lo tanto el trabajador tiende a ser inefectivo y merma los intereses económicos del patrono.

Por lo tanto, el objetivo general de la presente investigación, fue determinar si efectivamente en Guatemala existe un marco jurídico normativo que regule adecuadamente la salud, higiene y seguridad ocupacional y como esto influye en la productividad del trabajador, mismo que fue alcanzado satisfactoriamente.



El trabajo de tesis inicia en el capítulo uno, estructurando cada uno de los puntos que desarrollan todo lo referente al derecho de trabajo, formulando las definiciones pertinentes sobre esta rama del derecho y puntualizando en su naturaleza jurídica y principios que lo determinan; en tanto, en el capítulo dos, se expone los temas pertinentes a la previsión social, estableciendo su contenido, principios y otros aspectos; el seguro social como pieza esencial de la previsión social; dentro del capítulo tres, se desarrolla ampliamente lo relativo a la salud, higiene y seguridad social y su importancia dentro de la previsión social determinando la situación del seguro social en Guatemala y lo pertinente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; en el capítulo cuatro, se elabora un análisis jurídico atinente a la necesidad de contar con una normativa jurídica eficiente en materia de salud, higienes y seguridad ocupacional en Guatemala.

Para la elaboración de esta tesis, se tuvo a la vista información de autores de distintas nacionalidades y de legislación vigente, utilizando para la estructuración y redacción del mismo, métodos y técnicas básicos de la investigación, como la observación y experimentación, así como el método analítico, mediante el cual se dividió el problema a investigar, determinando así sus elementos esenciales, formulando con ello, la conclusión discursiva, en tanto, el método sintético entrelazó estos elementos dándole congruencia a la investigación, identificando mediante el método inductivo, los resultados específicos de la problemática en cuestión y que fueron tabulados con el método estadístico, por lo tanto es evidente el riesgo que tienen los trabajadores al no contar con áreas acondicionadas para ejecutar sus labores, siendo necesario se formulen propuestas e iniciativas que permitan aprobar normativas acordes a las circunstancias actuales que afrontan los trabajadores en el desempeño de su trabajo, pues de esta manera se podrá alcanzar un mejor rendimiento de la mano de obra laboral.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo, conocido también como derecho laboral es una rama de las ciencias jurídicas que pretende equiparar la relación que existe entre trabajador y patrono, así como a la vez de regular otras figuras pertinentes al ámbito laboral, pero puntualmente se centra en la relación del trabajador y patrono.

Es decir, que al encontrarse en una situación un tanto desnivelada, el trabajador tiende a estar en riesgo en el sentido de que el patrono al ser la parte con poderío económico sea el que imponga por cuenta propia las condiciones para la ejecución de un trabajo determinado sin garantizarle al trabajador, ciertas prerrogativas que instantáneamente le pertenecen con el simple hecho de serlo como otras que son fundamentales del ser humano.

Circunstancias que han sido la base del derecho laboral, por lo que este se constriñe a crear o formular normativas jurídicas y principios que le confieran y garanticen protección al trabajador pero oportunamente también se le otorgue al patrono, de tal forma que se van creando instituciones que tiendan a concretizar los fines y objetivos del derecho de trabajo.



1.1. Antecedentes

Existen diversos motivos por los cuales se cree se originó el trabajo y por ende la necesidad de regularlo, pues el mismo se fue consolidando como un derecho, en ese sentido es que paulatinamente se fueron estructurando a través de la historia del hombre normas y principios que finalmente originaron al derecho de trabajo, sin embargo tiende a ser algo muy complejo el determinar en qué parte de la historia del hombre tuvo su origen el derecho laboral, pero indistintamente a esto se tienen algunos antecedentes que dejan en evidencia como el derecho de trabajo tiene sus inicios.

De tal forma, que el reparto del trabajo ha sido una constante en la organización colectiva de los seres humanos, pues en las sociedades más primitivas, unos cazaban y otros recolectaban, unos buscaban agua, otros refugio y consecuentemente se gestaban una serie de tareas que debían realizarse por cuenta del hombre.

Sin embargo, al generarse esta amplia gama de actividades cotidianas, progresivamente las mismas se fueron sofisticando y con ello se originaron las primeras profesiones que traían aparejada las desigualdades que se han caracterizado dentro del ámbito laboral, en cuanto a la capacidad y status económico de las personas.

Es así, como las jerarquías se fueron consolidando y unos trabajaban para otros, por lo que al trabajar uno para otros la fuerza de trabajo ya no se consideró como algo humano y se comenzó a configurar la esclavitud.



Es en la Antigua Roma, en la que la esclavitud aparentemente tiende a ser uno de sus baluartes y por ello surgen dos figuras muy importantes que pretendían regular lo relacionado a la esclavitud, siendo estas la *locatio conductio operarum* y *locatio conductio operis*, consistiendo la primera, de estas en: “el alquiler del esclavo para que realizará algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, en tanto la *locatio conductio operis*, misma que se constituía cuando se le hacía efectivo determinado cantidad en concepto de pago a un artesano por haber realizado una obra o cosa”¹.

En la actualidad estas dos figuras que se originaron en la Antigua Roma, continúan vigentes pero han dejado atrás ese aspecto que en su época los caracterizo que fue de cierta manera el darle validez a una forma de explotación humana como lo era la esclavitud, es así como también dichas figuras pasaron a formar parte del derecho civil, ya que en el caso de la *locatio conductio operarum* actualmente se le conoce como contrato de arrendamiento de servicios, en cuanto a la *locatio conductio operis* esta es conocida como un arrendamiento de locación de obras.

Siendo, con la caída del Imperio Romano y la consecuente emancipación del cristianismo es que ese antiguo sistema del esclavismo en el que se fundaba el trabajo, terminó, ya que al tener dentro de los postulados del cristianismo la igualdad, es que finalmente se toma en cuenta que el trabajo no necesariamente debía estar sometido a condiciones infrahumanas, en las que un ser humano debía ser tratado y comercializado como un simple objeto, sino que más bien el trabajo era una necesidad de todos y por lo tanto podía ser desarrollado sin impedimento alguno por cualquier persona.

¹ Machicado, Jorge. **Historia del derecho de trabajo**. Pág. 4.



Con la formación del cristianismo se constituye uno de los pasajes más importantes para el derecho de trabajo, ya que es en la Edad Media, en donde se comienzan a presentar ciertos aspectos que fueron forjando esta rama del derecho que diferencia de lo acontecido en la Antigua Roma.

El trabajo al considerarse como una necesidad obviamente debía ser desarrollado de una manera más acorde al ser humano, para que en ningún momento se le considerará a este como una herramienta más, que tenían a su alcance las personas que gobernaban como también las que detentaban un alto poderío económico, sin embargo a pesar de ello, es en este período histórico que se origina el feudalismo, lo cual representó una nueva forma en la que el trabajo se desarrollara, ya sea por una relación directa entre campesino y el señor feudal, como también aquellos que se les consideraba como artesanos.

Teniendo la Edad Media, como una de sus principales características, en cuanto a su sistema económico de clientela, que el trabajo a ejecutar estaba a cargo de los artesanos, es por ello que todo esto tuvo como principal resultado que dentro del sistema feudal, surgieran una gran cantidad de ciudades pequeñas que se caracterizaban fundamentalmente por ser de alguna forma un tanto independientes, lo cual incidía en que estas parecieran ser realidades totalmente distintas entre ellas, por lo tanto en ningún momento podían gestarse sistemas similares en estas ciudades.

Esto permitió “que en cada ciudad existente durante la Edad Media, las mismas contaran con sus propios artesanos quienes a su vez se comenzaron a agrupar en



asociaciones que fueron denominadas como gildas, corporaciones o gremios, sentando de cierta manera las bases de lo que en la actualidad son los sindicatos, es por ello que cada uno de estos artesanos contaba con su respectiva clientela, es decir, que quienes necesitaban de un trabajo en específico acudían ante un artesano que se dedicara exclusivamente a determinada tarea”².

Las agrupaciones que fueron originadas por los artesanos, regularmente estaban constituidas por un jefe de taller, quien lógicamente tenía el mando dentro del taller y para el desarrollo de las actividades competentes se auxiliaba de tres o más categorías de trabajadores que tenían asignadas ciertas funciones atendiendo a la importancia del trabajo a realizar, por lo que dentro de estas categorías de trabajadores, se encontraban: maestros, oficiales, compañeros y aprendices.

“Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. En cierto sentido eran monopolios ya que dominaban por imperio de la Ley, sin tomar en cuenta el arte u oficio de que se tratara; circunstancias que originaron que ningún artesano pudiera ejercer su oficio de una forma libre ya que de alguna manera estaba obligado a someterse al sistema gremial vigente en su ciudad, además que en todo caso debía ir escalando determinados escalafones jerárquicos dentro del taller en el que laborara, es decir que obligadamente debía iniciar siendo un aprendiz, a pesar de que tuviera un conocimiento un tanto avanzado sobre la actividad a desarrollar dentro del taller”³.

² **Ibid.**, Pág. 5.

³ **Ibid.**, Pág. 6.



En tanto, este tipo de sistema al caracterizarse por ser mutualista representaba de cierta manera un beneficio para los artesanos ya que entre ellos mismos se prestaban la asistencia debida, indistintamente si se tratará de una enfermedad o un accidente, por lo cual el gremio, siempre estaba consciente de la situación que afrontaban cada uno de sus miembros o bien de la situación en general que tuviera el gremio, por lo que esto también representó, los primeros antecedentes de los colegios profesionales pero puntualmente y en el ámbito del derecho de trabajo, se comenzó a sentar las bases de la previsión social.

Es aquí donde algunos de los antecedentes del sistema de previsión social comienzan a aparecer. Esto muestra que no importando las épocas, los riesgos o accidentes siempre han sido una situación inevitable en los distintos campos laborales, es allí donde toma importancia la creación de un sistema que pueda brindar a los trabajadores un sistema de protección mínima.

De tal forma que los gremios que surgieron durante la Edad Media, tenían como finalidad el poder reglamentar las denominadas corporaciones de oficio, las cuales eran asociaciones que agrupaban a los maestros de los distintos talleres que existieran en la ciudad, por lo tanto, era necesario que estas fueran controladas por los gremios a través de una herramienta de tipo normativo como lo eran los estatutos.

Los estatutos en consecuencia eran "normas rectoras de desenvolvimiento y organización interna de las corporaciones de oficios que regulaban las condiciones de trabajo y de aplicación general a sus miembros que tenían el fin de asegurar el



monopolio del oficio pero que restaban libertad individual al compañero y al aprendiz.

Los estatutos establecían:

- a) La jerarquía (maestro, compañero, aprendiz);
- b) Las relaciones de trabajo, para proteger al maestro no al compañero, ni al aprendiz;
- c) La prohibición de trabajo nocturno, para que no se fabricaran productos defectuosos a falta de luz;
- d) La exigencia del descanso dominical, por razones religiosas;
- e) La prohibición de trabajo en el domicilio, para no crear competencia;
- f) La fijación de las tasas de salarios, para que los compañeros no pidan aumento, como también los precios de venta de los productos manufacturados;
- g) Sanciones con respecto al fraude y a la especulación⁴.

En sí, esto solamente era una forma en que los compañeros y aprendices eran sometidos a una forma aparentemente legal de explotación, confiriéndole cierta protección únicamente al maestro, siendo este un obstáculo en el progreso por resguardar los derechos de los trabajadores, de una forma ecuánime.

Circunstancias que tuvieron que cambiar a consecuencia de que “la economía feudal fue cediendo pasó a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, por lo que esto, incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de

⁴ *Ibid.*, Pág. 6.



obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Éstos en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son las antecedentes más cercados de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez, dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que incluían las actividades económicas y laborales, restringiendo para ello, cualquier intromisión estatal”⁵.

Esos cambios rotundos que se dieron en el sistema económico, fueron los últimos acontecimientos que se suscitaron en la Edad Media y que fueron los cimientos para que una nueva época en la historia del hombre se gestara, como lo era la Edad Moderna, en la cual como primer gran cambio acaecido en este período histórico, fue el acabar instantáneamente con los gremios y en consecuencia con las corporaciones de oficio, lo que representaba a la vez, la extinción del sistema gremial que predominó en gran parte de la Edad Media, acontecimiento que fue fundamentado mediante el Edicto de Turgot, denominación que recibió por haber sido el Ministro de Finanzas de ese entonces, Anne Robert Jacques Turgot, quien lo decretó durante el reinado de Luis XVI.

La eliminación del sistema gremial mediante el Edicto de Turgot, fue parte de uno de los diversos factores que al conjugarse generaron diversos movimientos populares que terminaron en el inicio de la Revolución Francesa y entre los diversos cambios que se

⁵ De la Cueva, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**. Pág. 11.



generaron debido a este acontecimiento se impuso el principio de libertad contractual el cual básicamente consistía en que ninguna persona podía ser obligada a contratar con determinada persona, puesto que su decisión no está restringida por ningún tipo de aspecto.

Esta libertad de alguna manera no representaba algún tipo de beneficio en pro de los trabajadores, ya que esto permitía que los trabajadores fueran contratados deliberadamente en grandes empresas, siendo totalmente explotados, lo cual era validado por dos normativas de gran importancia durante la Edad Moderna, que fueron el Decreto de Allard y la Ley Le Chapelier, ambas aprobadas durante el año 1791.

Consistiendo, “el primero de estos, en prohibir la formación de cualquier tipo de asociación de trabajadores y a la vez, consiente que los patronos puedan concertar el respectivo salario a percibir con sus trabajadores, en tanto la Ley Le Chapelier, en un grado más alto prohíbe, la organización tanto de los patronos como de los trabajadores, ya que el espíritu de esta Ley, consistía en la igualdad ante la Ley”⁶, por lo tanto trabajadores y patronos, se encontraban en una igualdad de condiciones ante el imperio de la Ley, representando esto una libertad en la autonomía de la voluntad, circunstancia que permitía la libertad en la contratación, pero lamentablemente los efectos que se esperaba tuvieran ambas normativas fueron totalmente contradictorios, ya que esto sirvió a que sin ningún inconveniente legal, los trabajadores fueran explotados y con ello se les redujeran algunas de sus garantías mínimas, circunstancias que parecían regresar a la época esclavista del hombre, pero como contra efecto a esta situación, los

⁶ *Ibíd.*, Pág. 13.



trabajadores a pesar de la prohibición tajante contenida en las leyes pertinentes, comenzaron nuevamente a organizarse con el único fin de defender sus respectivos derechos, originando todo esto, la constitución del sindicalismo revolucionario.

“Según de la Cueva, los primeros intentos de sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la Ley Le Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico. Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y las condiciones de vida, con el fin de ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios. En el desarrollo del movimiento colectivo se reconocen tres etapas que varían según el país, éstas son:

- a) Etapa de la represión: Se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas;
- b) Etapa de la tolerancia: Obedece a un cambio en la orientación del Estado, ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que regularan estos aspectos, sencillamente se les ignoraba, no eran tomados en cuenta, salvo cuando sus actuaciones afectaban el orden público. Se comenzó a aceptar que el derecho de libre asociación también



podría ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía si, el encuadramiento de sus actividades perjudicaba el orden público establecido;

- c) Etapa de la legalización: Comienza a originarse a principios del siglo XX, emergiendo en esta etapa el concepto de derechos sociales, lo cual permitió que los gobiernos reconocieran el empuje del movimiento colectivo laboral, circunstancia que conllevó a ser reconocidos por la Ley. Además esta etapa tuvo dos fases, la del reconocimiento a nivel ordinario, en la que leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores, en tanto, la segunda fase denominada constitucionalización de los derechos laborales, reconoció este tipo de derechos a nivel constitucional, es decir, se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores”⁷.

Cada una de estas etapas, claramente evidencian la forma en cómo paulatinamente se fueron materializando las luchas que los trabajadores fueron teniendo y como las mismas cambiaron rotundamente las corrientes ideológicas que predominaban en cada uno de los gobiernos de turno, pues se logro comprender los beneficios que conlleva, el reconocerle a los trabajadores ciertos derechos esenciales, ya que en la etapa de represión, la productividad comparada a la obtenida en la etapa de legalización, es menor a la que se obtuvo en un ámbito en el cual, los trabajadores al gozar de ciertas prerrogativas podían desempeñar efectivamente sus labores.

⁷ Ibid. Pág. 18.



Sin embargo, a pesar de lo represivo que fueron el Edicto de Turgot y la Ley Le Chapelier y que prohibieron expresamente la formación de cualquier tipo de asociación de trabajadores, las mismas llegaron a su fin, en el año de 1884, mediante la promulgación y aprobación de la Ley Waldack Rousseau, misma que permite la conformación de asociaciones o sindicatos, ya sea de patronos o trabajadores, lo cual se considera uno de los más importantes aportes al derecho de trabajo, pero esto no impidió que conforme fueron avanzando los años y con la llegada de la Revolución Industrial, el trabajador dejara de seguir luchando porque cada día, tuviera mayores condiciones en el desempeño de sus respectivas labores y que todo esto fuera concretizado en normas jurídicas pertinentes al derecho laboral, en sí cada una de estas luchas representa un legado que en la actualidad muchos gozan y que a lo mejor desconocen la forma en cómo se llegó a establecer distintos ordenamientos jurídicos en materia laboral, en cada uno de los distintos Estados alrededor del mundo.

1.2. Definición

El derecho de trabajo, ha sido una de las distintas ramas del derecho que ha tenido una infinidad de dificultades para su formación, ya que en cada período histórico del hombre, siempre existieron diversos acontecimientos que impedían un pleno desarrollo de esta ciencia jurídica, sin embargo a pesar de ello, y en cuanto a la forma en que el derecho laboral se definió en cada una de estas etapas, no tenía tantas variaciones que permitieran tener un gran número de definiciones, pues en todo momento el derecho laboral, al ser una lucha constante por el reconocimiento de ciertas garantías mínimas



cualquier definición que pudiera formularse oportunamente tendría que estar configurada en este sentido, es decir, que las mismas acogieran aspectos tendientes al bienestar del trabajador, en la cual se pudiera equilibrar la relación de trabajo, que se ha caracterizado por estar siempre a favor del patrono, debido a su condición económica.

A pesar de esto, algunas definiciones sobre derecho laboral eran más concretas que otras, pues en ciertas definiciones se pretende recalcar sobre preceptos políticos, que en sí destacaban un carácter protector del derecho de trabajo, es así como esta rama del derecho se puede definir como: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”⁸.

A su vez, de forma versátil se define al derecho de trabajo como: “Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas y inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁹.

De tal forma que, “el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 170.

⁹ **Ibid.**, Pág. 171.



preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad., asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes”¹⁰.

Además que cada una de las definiciones sobre derecho laboral, no tienden a ser limitativas, ya que estas regularmente establece, la potestad de crear instituciones que pretendan resguardar los derechos de los trabajadores y patronos y que en sí, busquen equilibrar esa relación que se origina entre estas dos partes, es decir, que al definir lo que es derecho de trabajo, cabe la posibilidad de incluir dentro de las mismas una amplia gama de instituciones como lo son los sindicatos de patronos y trabajadores u otro tipo de asociaciones que en todo momento lo único que busca es garantizar la protección de derechos mínimos que le pertenecen al ser humano desde el momento en que es considerado como trabajador y en un menor rango de importancia cuando se trata del patrono.

Concretamente el derecho de trabajo es la rama del derecho público que comprende el estudio de los principios, doctrinas, normas e instituciones que regulan la relación entre patronos y trabajadores, establece derechos y obligaciones para cada uno de ellos, y crea instituciones para la resolución de conflictos con ocasión del trabajo.

¹⁰ <https://concepto.de/derecho-laboral/>. (Consultada: 5 de junio de 2018).



1.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo, es de vital importancia, pues por medio de la misma se puede determinar si esta rama es del derecho público o derecho privado, circunstancia que en su momento fue un tema que se debatió atendiendo a los intereses u objetivos que se buscaba concretizar mediante esta ciencia jurídica.

Es por ello, que lo concerniente a la naturaleza jurídica del derecho laboral y para evitar cualquier tipo de discusión en cuanto a este tema, muy claramente y en la actualidad dentro de los ordenamientos jurídicos en esta materia se establece expresamente cual es la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, pues con base a ello se desarrollará el contenido de determinada normativa, coincidiendo en todo caso, que el derecho laboral pertenece exclusiva y únicamente al ámbito del derecho público.

Sin embargo, para explicar este aspecto muy puntual, en cuanto a que el derecho de trabajo pertenece al derecho público, se han desarrollado en la doctrina jurídica diversas teorías que pretenden explicar, los motivos por los cuales esta rama del derecho pertenece al área en mención, siendo así que dentro de las teorías más puntuales que exponen la naturaleza jurídica del derecho laboral se encuentran:

- a) “Concepción publicista del derecho del trabajo: Esta posición asume que el derecho del trabajo, es publicista porque sus normas son taxativas y de orden imperativo. En consecuencia la autonomía de la voluntad no tiene cabida bajo



ningún punto de vista porque las normas son de orden público y no protegen intereses particulares sino de carácter general;

- b) Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo: Esta corriente afirma que el derecho del trabajo tutela intereses privados, así como también intereses de la generalidad, circunstancias que inciden, en que el derecho del trabajo pertenece al derecho público, en cuanto tutela imperativamente los derechos de los trabajadores; por otro lado depende y pertenece al derecho privado en cuanto a la contratación como tal;
- c) Concepción social del derecho del trabajo: Esta concepción da una nueva categoría al derecho del trabajo, que la difiere de las divisiones tradicionales en razón del fin social que se persigue. Es así como, afirman los seguidores de esta tesis, las características propias y especiales de esta rama, por lo cual, desborda esa división tradicional del derecho y es lícito entonces que se pueda derogar lo convenido por medio de la Ley, cuando esto beneficie a la parte más débil de la relación”¹¹.

Actualmente la teoría concerniente a que el derecho de trabajo, no pertenece ni al ámbito público ni al privado, sino que más bien crea uno nuevo que es el área social, debido a los fines y objetivos que persigue esta ciencia jurídica, ha generado un poco de controversia, ya que de alguna forma, se pretende sentar las bases con esto, de un derecho laboral un tanto moderno, que termina con los esquemas tradicionales que por

¹¹http://redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html. (Consultada: 6 de junio de 2018).



años han imperado y que han colocado al derecho laboral en el área del derecho público, sin embargo a pesar de este tipo de teoría, la misma no ha alcanzado cierto protagonismo, por lo cual, mientras tanto se continúa afirmando y reconociendo que el derecho laboral es propio del derecho público.

1.4. Principios

En el caso particular del derecho de trabajo, los principios tienden a ser fundamentales, ya que algunas normativas jurídicas pertenecientes a esta rama del derecho ocasionalmente no garantizan en su totalidad los derechos más importantes del ser humano cuando este se encuentra en calidad de trabajador o bien en aquellos casos excepcionales en los que también se les confiere cierta protección a los patronos, pero indistintamente a todo esto, los principios dentro del derecho laboral, son de gran importancia, al dosificar a las distintas legislaciones en esta materia.

Con respecto a los principios generales del derecho de trabajo, se postulaba lo siguiente: "...Los principios generales del derecho del trabajo son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica que en materia laboral tiene una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo



laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”¹².

Por lo tanto, existen diversos principios que la doctrina ha formulado o bien en cada etapa histórica del hombre se han originado algunos de estos para que de cierta manera se pueda interpretar la realidad en cuanto al derecho de trabajo, sin embargo en la actualidad hay un grupo de principios que han sido incorporados al ordenamiento jurídico de determinados Estados, un ejemplo muy puntual de ello, es el de Guatemala, en el cual dentro del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), se materializan algunos principios fundamentales del derecho laboral, sin embargo algunos de estos, no se encuentran regulados expresamente en algún Artículo en especial, sino que contrariamente se materializan en los considerandos de esta Ley laboral.

Es así, como puntualmente los principios del derecho de trabajo, se encuentran preceptuados en los Considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), los cuales son: Tutelaridad; Garantías Mínimas; Irrenunciabilidad de derechos; Necesidad; Imperatividad; Realismo; Objetividad; Democrático; Rama del derecho público; Conciliación y Justicia social.

El primero de estos principios que se encuadra en los considerandos del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), es el de titularidad, el cual se origina a consecuencia de que el derecho de trabajo es un

¹²Grisolia, Julio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 15.



derecho tutelar de los trabajadores, ya que el mismo pretende compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Es decir, que mediante este principio se pretende igualar las condiciones de las partes que conforman una relación laboral, la cual se compone de trabajador y patrono, pero es este último quien al detentar cierto poderío económico, es quien impone las condiciones para desarrollar determinado trabajo y por ello, el trabajador difícilmente puede poner algún tipo de postura para ejecutar la actividad que se le ha asignado, razón por la cual los principios del derecho laboral, como el de titularidad, sin restarle importancia a otros principios suele ser el que destaca, al equilibrar esa relación laboral que siempre se ha caracterizado por ser desigual.

En este sentido, se establece que: "Este principio es casi universal, en virtud de que el espíritu del derecho de trabajo es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte más vulnerable de la relación laboral; la tutelaridad por lo tanto no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto."¹³

Con respecto al principio de garantías mínimas, el mismo propugna por un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de

¹³ Sacalxot, Carlos. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág. 17.



trabajo. Es decir que los derechos que pueden encuadrarse dentro de las normativas jurídicas en materia laboral, pueden en todo caso conferir más derechos a los trabajadores y no así disminuir los mismos, es por ello que cualquier Ley creada dentro del ámbito laboral, siempre deberá interpretarse a favor del trabajador.

En el caso del principio de irrenunciabilidad de derechos, el mismo se configura en el sentido de que el trabajador en todo momento se encuentra imposibilidad o prohibición jurídica de restringirse de voluntariamente de los derechos que una norma suprema como la Constitución Política y otras leyes de carácter ordinario en materia de trabajo le otorguen. Siendo *nulas ipso jure* todas las disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos mínimos del trabajador.

Este principio busca evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas.

Otro de los principios que rigen y fundamentan al derecho de trabajo, es el de necesidad, el cual preceptúa la importancia de la existencia de las normas de carácter laboral, ya que dentro de estas se regulan derechos mínimos que necesariamente se deben observar, limitando la autonomía de la voluntad del patrono, para evitar que se aproveche de la necesidad económica del trabajador.



En tanto la imperatividad como principio del derecho laboral, le confiere el carácter de imperativo u obligatorio a lo contenido dentro de las normativas jurídicas atinentes a esta materia, es decir que en todo caso pertinente a este ámbito dichas normativas son de aplicación forzosa.

A su vez, el derecho de trabajo es realista, circunstancia que motiva el origen de un principio fundamental dentro de esta rama del derecho como lo es el principio de realismo, circunstancia que se debe a que el derecho laboral se encarga de estudiar al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado con base a la equidad, es indispensable tomar en cuenta la posición económica de las partes.

Principio que tiene gran importancia al momento en que un juez competente conoce acerca de un conflicto laboral, por lo que al resolver deberá tomar en cuenta no solamente el contrato de trabajo, sino que también todo el entorno de la relación laboral, los factores económicos y sociales, siendo así que en ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la cual es parte el derecho laboral.

La objetividad dentro del derecho de trabajo, es tan importante que la misma se constituye dentro de esta rama del derecho como uno de sus principios que la fundamentan, es decir, que el derecho laboral, es un derecho objetivo, ya que su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y teniendo como base hechos concretos y tangibles.



Dentro de todos los principios que cimientan al derecho laboral, y que pretende conferirles una vida más digna a los trabajadores, es el principio democrático, ya que al tener un derecho que sea hondamente democrático se podrá obtener la dignificación tanto económica como moral de cualquier tipo de trabajador, pues al ser tan carente de igualdad la relación laboral entre patrono y trabajador, es necesario buscar las formas en como el trabajo pueda ser digno a toda persona tanto en su ejecución como en su remuneración, principalmente cuanto gran parte de la población de un Estado determinado la constituyen los trabajadores.

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo tiende a tener gran importancia y por ello, lo concerniente a esto se configuró dentro de un principio de trabajo, circunstancia que se debe principalmente a que, al ser una rama del derecho público, la aplicación del derecho de trabajo, debe ceder del interés privado al interés social o colectivo, es decir, que al momento en que las normas jurídicas que integran al derecho laboral, en ningún momento deberán tener cierto carácter exclusivo en el cual se pueda beneficiar a una sola persona o sector determinado de trabajadores, ya que en todo momento debe prevalecer el beneficio de una forma general en la que todas las personas sin distinción alguna tengan determinado beneficio, puesto que en un área tan problemática como lo es la correspondiente al derecho de trabajo, se hace necesario conferirle protección a una colectividad compuesta por trabajadores.

En tanto, el carácter conciliatorio del derecho de trabajo, incide en el origen de un principio que consolida tal aspecto, por lo que, más allá de los intereses encontrados en



patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores, pues siempre van a existir puntos opuestos entre ellos, el derecho de trabajo en este sentido está llamado a buscar una armonía dentro del contexto de una sociedad, a lograr la sincronización de las partes, a efecto de beneficiar a la sociedad en conjunto.

Por lo tanto, esto incide en originar otro principio del derecho laboral, como lo es la justicia social, “el cual se basa en la correcta distribución de la riqueza, para que de esta manera sea lo más equitativamente posible, de tal forma que en su conjunto, los principios del derecho de trabajo, buscan complementar lo contenido dentro de las distintas normativas jurídicas en materia laboral que puedan ser creadas, ya que es de vital importancia que exista ecuanimidad en la relación que se origina entre trabajador y patrono con fines a desarrollar una actividad determinada y para ello se requiere que las condiciones en que se desempeñara cierta actividad sean lo más adecuadas a la integridad de una persona y que esto sea compensado mediante una remuneración idónea, permitiendo a su vez, proporcionarle cierta protección al patrono cuando las circunstancias lo ameriten”¹⁴.

Es decir, que los principios de trabajo, dotan de fundamento al derecho de trabajo, pues al complementarse con el ordenamiento jurídico propio de esta materia, se podrá garantizar los distintos derechos y obligaciones que tienen tanto, el patrono como el trabajador, consolidando de esta manera relaciones laborales ecuanímes.

¹⁴ *Ibíd.*, Pág. 21.



1.5. Fuentes

Las fuentes del derecho son el medio por el cual se originan las normas jurídicas que conforman las diversas ramas del derecho, ya que solamente por medio de sus fuentes, se puede determinar la razón de ser de cada una de las normativas jurídicas que sean creadas, es así como tradicionalmente se ha establecido que las fuentes del derecho de trabajo son las siguientes:

- a) “Fuentes reales: Son las llamadas también como substanciales y consisten en los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinen la sustancia de la norma jurídica, es decir, sirven de base a las fuentes formales;
- b) Fuentes formales: Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho, en sí, son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica;
- c) Fuentes históricas: Son aquellos documentos, inscripciones, papiros, libros y demás, que encierran el texto de una Ley, e informan sobre sus orígenes”¹⁵.

A pesar de la existencia de estas fuentes, la única que el derecho laboral reconoce como fuente es la Ley, por lo tanto, serán solamente las fuentes formales, las que determinan el origen de la norma jurídica, pues solamente esta constituye lo que es la Ley en su conjunto, sin embargo excepcionalmente en algunos casos los contratos de

¹⁵ Reyes, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 13.



trabajo también pueden considerarse como Ley, cuando en esta existan ciertos vacíos o bien algún aspecto de estos puedan beneficiar al trabajador.

Circunstancias que en ningún momento deberán ser sobrepuestas a la Ley, pero que si podrán ser interpretadas a favor del trabajador, en el sentido de ser la parte con mayor desventaja dentro de la relación laboral, pues sería contradictorio que alguna cláusula del contrato a determinada normativa favoreciera al patrono, cuando es este, quien detenta amplia ventaja ante su trabajador





CAPÍTULO II

2. Previsión social

La previsión social es el conjunto de medios y acciones dirigidas a atender las necesidades de los integrantes de una sociedad. Su objetivo es lograr que se mejoren las condiciones sociales, económicas y humanas de la población por medio de la protección de los individuos ante la pobreza, la enfermedad, el desempleo, la discapacidad o los problemas derivados de la vejez.

En este sentido, la previsión social es una materia propia del derecho de trabajo, debiendo de proporcionar para ello, las normativas jurídicas y principios que tiendan a regularla y en la cual se le garantice al trabajador las prerrogativas que conlleva la previsión social, esto con la finalidad de que el trabajador pueda ejecutar sus labores adecuadamente, circunstancia que se convierte en un beneficio fundamental para el patrono.

2.1. Consideraciones generales

La prestación de algún tipo de trabajo representa ocasionalmente cierta clase de riesgo que puede menoscabar la integridad, tanto física como mental del trabajador, razón por la cual el patrono está obligado a prestarle a sus trabajadores, la asistencia necesaria y adecuada para desempeñar correctamente sus actividades, y evitar de alguna manera



que sus trabajadores con el fin de cumplir con sus respectivas obligaciones puedan enfermarse o poner en riesgo su vida.

Es así, como en el ámbito del derecho de trabajo, surge la previsión social, la cual se encarga de verificar cada uno de estos aspectos que engloba una relación laboral y que a su vez contiene algunas garantías mínimas que todo trabajador debe tener, por lo que, la previsión social, no solamente se encarga de aquellas conjeturas o adopción de medidas que se pueden tomar en el desarrollo de una actividad meramente laboral, sino que también toma en cuenta todo lo que se pueda derivar de la muerte de un trabajador en cuanto al pago de prestaciones a los familiares de este.

A su vez, la "previsión social también es denominada como seguridad social, de tal forma que esta se constituye como el conjunto de acciones públicas y privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y de sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas"¹⁶. Es decir, que la previsión social, lo que pretende es proyectar esas necesidades que se tienen en el presente hacia el futuro, para que de cierta manera se tenga previsto la forma en cómo se satisficieran esas necesidades que vayan acaeciendo.

Por lo tanto, es obligación del Estado, formular esas normas jurídicas o iniciativas, mediante las cuales se le garantice al trabajador que las labores a desempeñar no serán un perjuicio para su salud, ya sea física o intelectual, y a su vez esto permita que

¹⁶ Ruiz, Manuel. **Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular**. Pág. 66.



el trabajador no se encuentre en una posición en la que regularmente está en desventaja económicamente, ya que mediante la previsión social, se pretende equiparar este aspecto de una forma que el trabajador en ningún momento padezca de recursos para afrontar alguna enfermedad como también le garantice a sus familiares cierto resarcimiento económico para después de su muerte.

Siendo estos aspectos de gran importancia para el derecho de trabajo, ya que ante todo esta ciencia jurídica es eminentemente humanitaria, pues en todo momento busca dignificar el trabajo, ya que la relación laboral que surge entre el trabajador y patrono tiende a ser demasiado desequilibrada, poniendo en una posición de desventaja al trabajador debido al poder económico que detenta el patrono, circunstancia que le permite someter a sus condiciones al trabajador, por lo cual, la previsión social, pretende cubrir ciertos vacíos y equilibrar esa relación laboral, ante las consecuencias que pueda producir la ejecución de una actividad laboral determinada.

Teniendo la previsión social, sus antecedentes más puntuales dentro de la historia de la humanidad a la beneficencia y la caridad, instituciones que tuvieron funcionalidad debido al interés de algunas personas, específicamente aquellas pertenecientes al cristianismo.

Progresivamente estas actividades fueron adaptándose a las necesidades del hombre y en consecuencia se origina "la etapa denominada como mutualismo, misma que se caracteriza por confluir en esta, lo que se conoce como corporativismo medieval, el cual



consistía en el movimiento de recíproca ayuda, que se traduce en un régimen de prestaciones mutuas que sirve de base a determinadas asociaciones y cuya importancia proviene de la posibilidad de que varias personas unidas por intereses comunes, atiendan a los mismos, mediante las aportaciones que hacen para cubrir los riesgos o necesidades que afecten a todos ellos¹⁷.

Posteriormente al mutualismo y continuando con la misma línea, en la cual el hombre ayuda a sus similares más necesitados, es que surge el cooperativismo, en la cual ya no solamente una persona es el beneficiario, sino que dentro del cooperativismo, un grupo de personas que tienen intereses distintos, se ayudan entre sí, para alcanzar ciertos fines mediante los cuales materializan esos intereses, es por ello, que el cooperativismo benefició al orden económico y social de esa época.

Es así como tanto el mutualismo y el cooperativismo, sentaron las bases para el surgimiento de la asistencia pública, tomando también para su estructuración preceptos fundamentales de la Revolución Francesa, por lo tanto la asistencia pública consistía en la función a cargo del Estado, de proteger mediante programas sociales, a los trabajadores y a los grupos sociales necesitados, de tal forma que al irse desarrollando poco a poco la asistencia social, esta se convirtió en una obligación meramente estatal, es decir, que el Estado, estaba obligado a proteger y materializar esta especie de garantía a favor del hombre.

¹⁷ *Ibid.*, Pág. 71.



En sí, “la previsión social, va tomando forma alrededor del año 1883, durante la época del canciller Otto Von Bismarck, ya que es durante esta época que se gesta en Alemania lo que se denominó como política social, la cual se fundamentaba en el principio de la solidaridad social y que fue, en esencia, la supresión de la postura individualista y liberal de los Estados, de tal forma que la finalidad de la política social es corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos.”¹⁸

Por lo tanto, el desarrollo de la política social, no solamente coadyuvó a la evolución del derecho laboral, sino que también permitió que la previsión social, en la actualidad fuera una de las vertebras de esta ciencia jurídica y que dignifica el trabajo del hombre.

2.2. Ubicación

Un aspecto que se ha discutido con frecuencia, es con respecto a la ubicación que se le puede asignar a la previsión social, es decir, si la misma puede ser una parte fundamental dentro del derecho de trabajo o bien esta sea solamente una especie de ciencia o doctrina que busca darle protección al trabajador tanto en vida como para después de su muerte, sin embargo este último postulado es un tanto ilógico, pues uno de los fines del derecho de trabajo, es dignificar toda aquella actividad denominada como trabajo, de la cual se recibe una remuneración a cambio de su ejecución, por lo tanto, la previsión social, al cubrir algunos de estos aspectos difícilmente se le podría

¹⁸ **Ibíd.**, Pág. 72.



tomar como una doctrina eminentemente autónoma, ya que su existencia se basa en el derecho de trabajo.

Circunstancia que de alguna manera se ha aseverado mediante la formulación de algunos supuestos que matizan correctamente, la razón por la cual, la previsión social es una de las piezas angulares en el derecho laboral, siendo algunas de estas, las siguientes:

- a) "El derecho del trabajo surgió como una necesidad de protección al trabajador, fue creado por el hombre trabajador, para proteger a su clase y es consecuencia de las injusticias a que fueron sometidos los obreros;
- b) Los sujetos principales que surgen dentro de estas instituciones sociales son el trabajador y su familia. De tal manera que la persona que no está englobada dentro de la clase trabajadora (y su familia), no es beneficiaria de las bondades del sistema;
- c) La finalidad de la previsión social es la de mejorar la capacidad laboral del trabajador, cuidar de su integridad física y de su salud durante su vida profesional y ampararlo cuando la adversidad o la edad disminuyan o anulen su capacidad de trabajo;
- d) Los beneficios de la previsión social surgen como una contraprestación obligada, por los servicios que el trabajador brinda directamente al empleador, e indirectamente a la sociedad y el Estado;



- e) La naturaleza jurídica de la previsión social responde más al campo del derecho público que al privado¹⁹.

La previsión social al ser parte del derecho de trabajo, también requiere que sea tomado en cuenta dentro del ordenamiento jurídico, que se cree en un Estado determinado concerniente a derecho laboral, ya que solamente de esta manera se podrá garantizar que efectivamente los trabajadores podrán desarrollar sus labores en un ambiente digno y humanizado.

Para que de esta manera se pueda prevenir cualquier tipo de enfermedad que devenga de la ejecución de sus respectivas labores y en consecuencia el trabajador sea eficiente o bien en el caso puntual de su deceso, sus familiares tengan la cobertura respectiva y que en derecho les corresponde.

2.3. Contenido

El derecho de trabajo, dentro de sus principales objetivos se encuentra el de garantizarle a los trabajadores que no se les restrinja ese pequeño grupo de derechos que le es inherente y que se encuentra regulado en normativas tanto de carácter constitucional u ordinarias, es por ello, que la previsión social, al ser una parte fundamental dentro de esta rama del derecho necesariamente se debe tener certeza, cual es su contenido, para que así, las normas jurídicas pertinentes, regulen adecuadamente cada uno de los aspectos que configuran a la previsión social, es así

¹⁹Barrios, Miguel. **La seguridad social en Guatemala: diagnóstico y propuesta de reforma**. Pág. 25.



como el contenido de la previsión social, se encuentra estructurada de la siguiente manera:

- a) “La educación y capacitación profesional de los trabajadores;
- b) La colocación de los trabajadores;
- c) La habitación de los trabajadores;
- d) La recreación de los trabajadores;
- e) La higiene y seguridad en el trabajo;
- f) El riesgo profesional de adquirir enfermedad profesional;
- g) Los infortunios o accidentes de trabajo”²⁰.

De tal forma que la educación y capacitación profesional de los trabajadores dentro de la previsión social se constituye como la primera medida protectora del trabajador y como uno de sus fines esenciales, ya que un trabajador para la ejecución correcta de su trabajo y para que ello represente cierta eficiencia, necesariamente debe contar con los estudios y capacitación pertinente, circunstancia que en todo momento puede ser proporcionada por el patrono o bien concederle horarios de trabajo que le permitan gestar este aspecto tan importante en la previsión social.

Es por ello, que atendiendo a la labor que se ejecuta, algunos patronos han dispuesto que dentro del mismo lugar en el cual se ejecutan las labores diarias, se establezcan áreas específicas para la capacitación de sus trabajadores, circunstancias que son más notorias en aquellas actividades de tipo agrícola o ganaderas, sin embargo actualmente algunas empresas al querer innovar y modernizar su sistema de producción del cual

²⁰ *Ibíd.*, Pág. 31.



son parte sus trabajadores, constantemente son enviados a capacitaciones que permitan concederles no solamente conocimiento general sobre un tema en especial, sino que también adaptar los mismos a ciertos tecnicismos que permitan ejecutar sus actividades laborales con mayor precisión.

Es así, como en algunos Estados, se han creado instituciones que algunas de estas son de capital público como también existen otras que son del sector privado o bien cuentan con recursos mixtos, que se encargan de capacitar trabajadores, cuando se lo requieran sus respectivos patronos, en Guatemala específicamente existe el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad conocido por sus siglas como Intecap, entidad que es financiado por el sector empresarial guatemalteco y algunas organizaciones internacionales, con el fin de generar programas de capacitación profesional, que le permita a cualquier patrono o persona individual, especializarse en determinada materia.

“En algunos países europeos y principalmente en Alemania e Italia, la capacitación profesional de los trabajadores no solo es obligación del Estado, sino que existen centros de capacitación de los empleadores y de los mismos trabajadores por medio de sus organizaciones sindicales, lo cual es consecuencia de la comprensión de los tres sectores, que se conforman por el Estado, empleadores y trabajadores, de la necesidad de capacitar al trabajador, pues es el medio para superar la economía nacional, de la empresa y consecuentemente, el bienestar del trabajador y su familia”²¹.

²¹ *Ibid.*, Pág. 75.



En cuanto a la colocación de los trabajadores, dentro de la previsión social **está** actividad se encamina a poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patronos en cuyos establecimientos existan plazas vacantes.

“Por lo que en todo sistema laboral, se presentan dos situaciones: la demanda de trabajo por aquellas personas que no la tienen y están necesitadas de obtenerlo, y el ofrecimiento u oferta de empleo por quien o quienes tienen necesidad de contratar trabajadores; de dichas situaciones surge la actividad de la previsión social denominada colocación de los trabajadores y que consiste en el mecanismo por medio del cual se pone en contacto a los que ofrecen su actividad laboral personal (trabajador), con los que requieren la prestación de los servicios personales (empleador)”²².

La colocación de los trabajadores en sí, es una obligación del Estado en cuanto al cumplimiento de garantizar el derecho al trabajo, por lo cual, debería facilitar los medios que le permitan a una persona el contar con un trabajo, y que el poder agenciarse de uno se convierta en un gran obstáculo, puesto que la falta de un trabajo, detona la generación de una diversidad de problemáticas que posteriormente aquejaran a un Estado.

Dentro de la colocación de trabajadores, se han gestado tres sistemas que facilitan o permiten que una persona pueda obtener un trabajo, siendo estos la intermediación privada, sistema oficial o acción del Estado y la acción sindical, en el primero de estos casos, es una empresa o entidad meramente privada la que se encarga de realizar las

²² *Ibíd.*, Pág. 76.



gestiones pertinentes para contratar a un grupo de personas para que laboren en distintas empresas, las cuales han contratado los servicios de estas, para realizar esta actividad, sin embargo, esta forma de contratación no ha sido bien recibida por organismos internacionales en materia de trabajo, ya que esto de alguna forma representa un restricción al derecho de trabajo.

En el caso del sistema oficial o acción del Estado, es este último quien atendiendo a sus principales obligaciones se encarga de crear a las entidades correspondientes para que se encarguen únicamente de gestionar la contratación de personal, para que sean colocados en las distintas dependencia que componen la estructura del Estado y a la vez, el derecho humano al trabajo, sea garantizado por el Estado, un ejemplo muy puntual de esto, es lo que acontece en Guatemala, ya que en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se creó la Oficina Nacional del Empleo, la cual entre sus principales obligaciones es facilitarle a los guatemaltecos el contar con un empleo, pero esto lamentablemente como sucede en otros países con dependencias similares, solamente permite la creación de utopías, en las que aparentemente estas instituciones son funcionales y alcanzan sus objetivos, pero que realmente sus resultados o logros no son los esperados.

Sin embargo de los tres sistemas de colocación de trabajadores, el correspondiente a la acción sindical, es el más deficiente, ya que este debería de atender a los derechos que tienen sus trabajadores, cuando esta asociación se compone de los mismos, pero lamentablemente este tipo de organizaciones lo único que busca son intereses meramente personales de quienes se encuentran al mando de las mismas o bien se



mantienen en constante conflicto con los patronos, circunstancias que imposibilitan una fácil colocación de los trabajadores.

Con respecto a la habitación de los trabajadores, esta consiste en la obligación por parte del empleador o patrono de concederle a sus trabajadores un lugar en el cual puedan habitar, sin embargo este es una de los aspectos que constituyen a la previsión social, que difícilmente se pueden materializar en la realidad, ya que en un plano general difícilmente un empleador puede crear proyectos habitacionales que puedan ser habitados por sus trabajadores, circunstancia que no solamente va dirigida cuando el empleador pertenece al sector privado sino que también cuando este es representado por el Estado, en este último caso no solamente lesiona un fundamento vital de la previsión social, sino que también incumple con la garantía de prestarles habitación a sus respectivos habitantes.

Otro de los aspectos que son parte del contenido de la previsión social es la recreación de los trabajadores, el cual le permite al trabajador aliviar la tensión generada por el trabajo, es por ello, que el patrono atendiendo a esta situación, está obligado a proporcionarle no solamente un horario adecuado para su recreación sino que también lugares en los que el trabajador como también su familia puedan convivir, pues esto permitirá que las labores a cargo del trabajador sean desarrolladas de una forma más eficiente, así como también se reducen los riesgos de contraer algún tipo de enfermedad relacionada al trabajo.



Cada uno de estos puntos que integran el contenido de la previsión social, tienden a enlazarse, ya que pareciera, que uno liga al otro y así consecutivamente, con la única finalidad de crear un trabajo digno al ser humano, en donde sus garantías mínimas sean de vital observancia para el derecho laboral y en consecuencia para la previsión social, es así como la higiene y seguridad en el trabajo, resaltan sin restarle importancia a los demás aspectos fundamentales de la previsión social.

Es decir, que el patrono, ya sea que este pertenezca indistintamente al ámbito público o privado, en todo momento debe habilitarle al trabajador un lugar adecuado para desempeñar sus labores, los cuales estén dotados de ciertas medidas de seguridad que impidan el acaecimiento de accidentes o bien de enfermedades, pues a la vez, las áreas de trabajo deben ser totalmente higiénicas, por lo que de ninguna manera se pueda permitir la realización de una actividad de trabajo en lugares en los que no se garantice plenamente la salud o integridad física y mental del trabajador.

En el caso de aquellos trabajos de alto riesgo, el patrono está obligado a facilitarle las herramientas o mecanismos que permitan reducir el riesgo de la actividad a ejecutar, para que así, se pueda proteger la vida del trabajador, sin dejar a un lado que la higiene y seguridad en el trabajo, también es responsabilidad del trabajador, ya que este en todo momento debe estar consciente de la actividad a desarrollar, en el sentido de que tiene el conocimiento suficiente o adecuado para ejecutarla y ante todo presentarse a sus labores de forma impecable.



Por lo que el desarrollo de una actividad laboral, represente un riesgo profesional del cual pueden devenir una diversidad de enfermedades catalogadas como profesionales debido a que se originan a consecuencia de la ejecución de alguna actividad eminentemente de carácter laboral, siendo por lo tanto, el riesgo profesional, “aquellas causas que pueden provocar enfermedades ocasionadas por el trabajo y que producen incapacidad, relativa o permanente. El riesgo profesional se presenta como el evento al que se encuentran expuestos los trabajadores por la actividad al servicio ajeno y por cuenta de otro, y a consecuencia de su prestación o en el ejercicio de sus tareas”²³.

Siendo así, que al momento en que el patrono no le concede ciertos aspectos que le permitan a su trabajador el poder desarrollar sus actividades laborales de una forma sana, el riesgo profesional se agudiza, lo que permite que se generen con gran facilidad una serie de enfermedades profesionales como la disminución en la vista y oído o problemas respiratorios, enfermedades internas, deficiencias intelectuales, aflicción en el sistema nervioso, imperfecciones musculares, entre otras, las cuales siempre se le atribuirán al patrono, debido a su negligencia por no adecuar las áreas de trabajo de una forma en que el trabajador pueda laborar sanamente, siendo esto algo irónico, ya que mientras mayor plenitud tenga el trabajador mayor será la eficiencia con la que desempeñe sus actividades, circunstancia que se materializa en un beneficio al trabajador.

Doctrinariamente y recopilando algunos aspectos que se suscitan en la realidad diaria de los trabajadores alrededor del mundo, se ha concretizado que los riesgos

²³ **Ibíd.**, Pág. 80.



profesionales que pueden generar masivamente una infinidad de enfermedades estrictamente profesionales pueden ser:

- a) “De orden material: Falta de protección o mantenimiento de la maquinaria, instalaciones deficientes, falta de orden y aseo de las instalaciones de la empresa, iluminación deficiente o defectuosa, útiles y herramientas inadecuadas o en mal estado y hasta el uso de ropa de trabajo inadecuada;
- b) De orden Personal: Fatiga o cansancio físico o mental, defectos personales, embriaguez, edad inconveniente, enfermedades crónicas o mentales, la temeridad, indisciplina e irreflexión”²⁴.

La facilidad con que se desarrollan los riesgos profesionales y en consecuencia las respectivas enfermedades son atribuidas al patrono, sin embargo, esta clase de negligencia no solamente genera esta situación, sino que también permite que se originen accidentes o infortunios del trabajo, siendo esta otra materia pertinente a la previsión social, por lo tanto está se encargará de encontrar las formas posibles en la que los accidentes acaecidos dentro de un área de trabajo, sean poco frecuentes, y a la vez establecer el grado de responsabilidad del patrón en cuanto al accidente suscitado y la forma en cómo se harán efectivas las correspondientes prestaciones.

“Para determinar la responsabilidad del patrono, no es suficiente que se registre un accidente durante el trabajo, ha de existir además nexo casual, entre la tarea asignada y el infortunio producido. Por ejemplo, si un trabajador fallece realizando su trabajo,

²⁴ Valenzuela, Augusto. **Seguridad social en Guatemala**. Pág. 11.



pero dicho suceso es por causa ajena a la tarea que está cumpliendo, como sufrir un infarto, no se está ante un accidente de trabajo. Para que el suceso pueda calificarse de accidente y produzca alguna obligación patronal de pagar una indemnización por el accidente, es requisito que el trabajador se encuentre realizando su labor durante su jornada de trabajo, que este realizando una actividad para la cual fue contratado y que esta haya sido ordenada por el empleador o su representante.”²⁵

Cada uno de estos aspectos en su conjunto integran el contenido de la previsión social, a los cuales se les debe conferir la importancia debida y en consecuencia ser incorporados a las normativas jurídicas concernientes al derecho de trabajo, ya que la previsión social, es fundamental para concretar algunos de los objetivos más importantes de esta rama del derecho.

2.4. Diferencias entre enfermedades profesionales y accidentes de trabajo

En el contenido de la previsión social, existen dos aspectos que tienden a ser un tanto similares y en consecuencia oportunamente tienden a confundirse, sin embargo cada uno de estos, en ningún momento son similares, ya que a pesar de que tanto las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, tienden a estar revestidos de un carácter incidental, en ningún momento su acaecimiento se debe a las mismas circunstancias que las originan.

²⁵ Barrios, Miguel. **Op. Cit.** Pág. 91.



Sin embargo, en lo que coinciden las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, es que sus consecuencias tienden a lesionar la integridad física o mental del trabajador, impidiendo que este ejecute sus labores correctamente, representando esto un gran perjuicio para el patrono, a pesar que el origen de las enfermedades y accidentes, que regularmente se debe a la falta de cuidado tanto del área de trabajo como de sus propios trabajadores, son causales imputables al patrono, ya que este no concibe en ningún momento el daño que puede ocasionar el no cuidar ciertos aspectos que ponen en peligro o riesgo a sus propios trabajadores.

Indistintamente a todo esto, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, para evitar que tiendan a generar cierta confusión que dificulte su identificación, la doctrina ha postulado una serie de aspectos que diferencia una de la otras, siendo las más puntuales, los siguientes:

- a) “La característica de la enfermedad es la progresividad y la característica del accidente es la instantaneidad;
- b) La causa de los accidentes ha de ser exterior, imprevista, súbita y violenta, la causa de las enfermedades profesionales no son imprevisibles, pues en la mayoría de casos se conoce cuáles son las industrias o actividades de trabajo insalubres, tóxicos capaces de producir las enfermedades, las lesiones se producen gradualmente, con mayor o menor lentitud;
- c) El accidente del trabajo y la enfermedad profesional difieren el uno del otro por la causalidad, por las circunstancias y por las consecuencias. En el accidente, la



causalidad del evento está representada por una causa violenta, mientras en la enfermedad profesional está representada por una causa evolutiva y progresiva;

- d) Desde el aspecto médico, los accidentes son tratables en el campo privativo de la cirugía, mientras las enfermedades profesionales, lo son en el más amplio campo de la medicina general e interna”²⁶.

Es por ello, que a pesar de la confusión que pueda generarse en cuanto a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, en ambos casos, esto representa un gran peligro para el trabajador y por lo tanto, la previsión social, pretende conferirle al trabajador cierta garantía que si en dado caso, llega a padecer de alguno de estos males, tendrá cierta cobertura o bien si de la misma llegare a fallecer en ningún momento sus familiares quedarán privados de los derechos que devengan de tal acontecimiento, siendo de gran importancia que dentro de las normativas jurídicas pertinentes se aclare y distinga correctamente que es una enfermedad profesional y que son los accidentes de trabajo, para que esto también incida en la obligación del patrono de acondicionar sus respectivas áreas de trabajo que reduzcan el riesgo de estos males.

2.5. Principios fundamentales

La previsión social, necesariamente debe contar con ciertos principios que le permitan materializarse correctamente, ya que mediante estos se podrá determinar cuáles son

²⁶ **Ibíd.**, Pág. 95.



los verdaderos fines y funciones de la previsión social, por lo que estos principios se constituyen de la siguiente manera:

- a) “La previsión social debe ser cumplida a través de instituciones creadas legamente por el Estado que garanticen su organización, funcionamiento, eficacia, y demás aspectos que permitan concretar sus objetivos;
- b) La previsión social constituye el enlace dentro de la relación de trabajo entre patrono y trabajador, en la cual se le garantice a este último, la seguridad laboral frente a los riesgos en caso de enfermedad, accidentes de trabajo, muerte, invalidez, o cualquier otro incidente que devenga de la ejecución de las respectivas actividades laborales;
- c) Debe existir equidad y justicia en cuanto a las aportaciones para el funcionamiento de las instituciones creadas, por parte de los empleadores y trabajadores;
- d) La previsión social no sólo debe cubrir aspectos de seguridad frente a los riesgos de los propios asalariados y quienes aportan al mismo, sino que debe cubrir aspectos de salud y seguridad a su grupo familiar”²⁷.

Cada uno de estos principios al sentar las bases de la previsión social, necesariamente deben ser incorporados a las normativas jurídicas laborales pertinentes, para que estos preceptos que contienen a la previsión social, estén dotados de imperatividad y en consecuencia no solamente garanticen el presente sino que también el futuro de un trabajador, pero que ante todo sea el Estado y los patronos, quienes puedan garantizar

²⁷ Valenzuela, Augusto. **Op. Cit.** Pág. 16.



que la previsión social, podrá generar sus respectivos efectos, habilitando por parte del Estado, las entidades específicas para este fin.

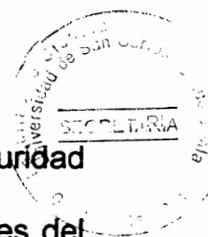
2.6. La seguridad social

El ser humano como elemento esencial de la sociedad y como parte fundamental de un Estado, requiere que este último le proporcione cierta protección para que el mismo tenga un desarrollo íntegro, por lo cual el Estado de pone a disposición de sus habitantes los mecanismos necesarios para garantizar este aspecto, es así como surge la seguridad social, como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos, a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

“Por lo tanto, la seguridad social es la idea de la previsión social y, consecuentemente, del derecho del trabajo, proyectada a la humanidad. En su esencia, es la idea de la justicia social que se abre paso, estableciendo con ello que la seguridad social se ha desprendido de su fuente principal que es la previsión social, por lo que la seguridad social va adquiriendo perfiles propios, expandiéndose hacia toda la población de un Estado determinado, ocasionando que algún día la previsión social desaparezca y en consecuencia la seguridad social, se constituya como un derecho de todos los ciudadanos y con propósitos y fines más amplios”²⁸.

Es así, como la seguridad social, no puede ser confundida con el término tan genérico y tradicional de seguridad, pues en ningún momento entran en juego ciertos aspectos que

²⁸ *Ibíd.*, Pág. 21.



puedan ser objeto de la seguridad común, ya que mediante el precepto de la seguridad social, se busca que el Estado como principal garante de los derechos esenciales del hombre pueda proporcionarle a sus habitantes los medios esenciales con los cuales puedan satisfacer algún tipo de necesidad.

De tal forma que atendiendo a estas circunstancias la seguridad social, constituye una pieza fundamental dentro de la estructura del derecho laboral, por lo que el Estado atendiendo a este aspecto, crea las instituciones y normativas jurídicas de naturaleza laboral pero que estén encaminadas a desarrollar y garantizar la seguridad social para todos los habitantes.

Es así, como al pertenecer la seguridad social al ámbito del derecho laboral, la Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas como OIT, durante el año de 1984, formuló una definición muy precisa acerca de lo que se debe interpretar como seguridad social, siendo esta la siguiente: "La protección que la sociedad organizada ofrece y proporciona a sus miembros, mediante una serie de políticas económicas y sociales, que de otra manera derivarían en la desaparición o fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".

De tal forma que la seguridad social, tiende a ser una alternativa mediante la cual los habitantes de un Estado determinado deben contar, ya que esto supone un medio con el que puede afrontar una situación de carácter económico, en la que se pueden



presentar diversos inconvenientes no previstos que pueden perjudicar a una persona como también a aquellos que dependen de este, siendo así, que el Estado debe actuar de forma instantánea y eficiente para salvaguardar la integridad física y mental de sus habitantes, ya sea porque esto devenga del desempleo, invalidez, vejez o muerte, circunstancias que en todo momento limitan el actuar de una persona y con ello, reducir sus ingresos económicos, por lo que esto puede representar una aflicción a corto, mediano y largo plazo.

“Es por ello, que la seguridad social es el instrumento estatal protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya tutela, preventiva o reparadora, tienen derecho los individuos, dentro de la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según lo permita su organización financiera. Es decir, que la seguridad social instituye los medios técnicos, regulados por normas jurídicas, con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social, tendiente a liberar al hombre de la opresión de la miseria mediante el otorgamiento de prestaciones cada vez que se configuren contingencias sociales que afecten desfavorablemente el nivel de vida de las personas protegidas, sus familias y quienes estén a su cargo”²⁹.

Además que dentro de lo concerniente a la seguridad social, se ha debatido lo que respecta a que si esta es parte del derecho de trabajo, existiendo una gran cantidad de posturas en cuanto a este tema, sin embargo en la actualidad gran parte de juristas y especialistas en el área del derecho laboral, han concluido que difícilmente la seguridad social, sea una especie de doctrina o institución eminentemente autónoma al derecho

²⁹Martínez, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y de seguridad social**. Pág. 54.



del trabajo, siendo esto algo totalmente erróneo, ya que el contenido de la seguridad social se constituye como uno de los pilares del derecho laboral y en sí contribuye a humanizar esta ciencia jurídica, pues de alguna forma la seguridad social, contribuye a equilibrar, la relación laboral que tiende a ser tan indiferente ante el trabajador, pues en todo momento este queda en clara desventaja ante quien detenta el poder económico y que se constituye en el patrón.

2.7. El seguro social como parte fundamental de la seguridad social

Atendiendo a los objetivos y fines que tiene la seguridad social, la misma es confundida con el seguro social, sin embargo este solamente es el catalizador tanto de la seguridad social como de la previsión social, por lo cual en ningún momento tienden a ser instituciones que se asemejen, ya que el seguro social se constituye como el instrumento de la seguridad social, el cual es de orden público en donde mediante el pago de una cuota o prima por parte de los trabajadores, patronos y el Estado, se resarcirá mediante el pago de determinada cantidad a un beneficiario cuando acaezca cierto riesgo que se buscaba proteger, por lo tanto, al ser de carácter público, genera que el seguro social sea totalmente obligatorio.

Es así, que el seguro social se representa por determinadas instituciones del Estado que son creadas con el único fin de atender las necesidades que devengan de una invalidez, enfermedad, vejez o muerte, debiendo en todo momento prestarle la atención debida a quien resulte afectado por alguna de estas circunstancias que pueden manifestarse de distintas formas, por lo tanto, esto conlleva a que la protección del



seguro social, también alcance a los familiares de quien oportunamente paga la prima correspondiente para acceder a este beneficio y que en sí, financia una parte del funcionamiento de las dependencias que conforman al seguro social.

A su vez, el seguro social cuenta con ciertas características que evidencian los fines que este tiene y que son las siguientes:

- a. "Seguro social unitario: Comprende en su régimen de protección todos los riesgos ordinarios de la vida y los inherentes al trabajo en las condiciones actuales de la civilización. Debe abarcar entonces el riesgo de enfermedad ya que la conservación del individuo no sólo como elemento biológico, sino también como valor económico, es la primera premisa de toda política social; y sus inmediatas derivaciones, el riesgo de invalidez y el de muerte prematura; y además, los riesgos de maternidad, accidentes, vejez y desocupación;
- b. "Seguro social total: Atiende en su régimen a toda la población económicamente débil, es decir, a todos aquellos que perciben como única renta la del producto de su trabajo, sea manual o intelectual, sea como asalariado o trabajador independiente; y a los que dependen de aquellos;
- c. "Seguro social familiar: Es la unidad elemental en la cual debe aplicarse el seguro no es ya el individuo, el asegurado, sino la familia, elemento base de la sociedad humana"³⁰.

³⁰ *Ibíd.*, Pág. 61.



De tal forma que cada una de estas características que esbozan la estructura y en consecuencia establecen la funcionalidad del seguro social, pretenden materializar los objetivos que tiene tanto la seguridad social como también la previsión social, ya que de esta manera, este beneficio no solamente estará limitado a quienes laboran, indistintamente en el sector público o privado, sino que también se les confiera estos beneficios a los familiares o dependientes, de quien sea el principal asistido del seguro social y que oportunamente paga su prima correspondiente para acceder a este beneficio.

2.8. Principios de la seguridad social

La seguridad social cuenta con una serie de principios que lo informan y que de alguna manera matizan de una forma más adecuada los fines y funciones que esta tiene, ya sea que la misma sea interpretada como una pieza angular dentro del derecho de trabajo, como también para quienes la seguridad social, esta revestida de total autonomía y que por ello no depende del derecho laboral, sin embargo e indistintamente a esto, los principios más importantes de la seguridad social son:

- a. "Solidaridad: Porque el individuo no está aislado, actúa en solidaridad y cooperación, prestando ayuda y auxilio dentro de la sociedad, lo cual es necesario cumplimiento de los fines de la sociedad. Una forma de cooperar es aportando a la institución de seguridad social, aunque en lo personal no se goce de los beneficios;



- b. Subsidiariedad: La seguridad trata de compensar la falta de ingresos o exceso de gastos que traen aparejadas las contingencias sociales, interviene de forma supletoria, pues sus beneficios no cubren la totalidad de los gastos realizados o de los ingresos que se dejen de percibir;
- c. Inmediatez: Se prestará seguridad social en el momento preciso que se necesite ayuda o auxilio. El sistema de seguridad social debe llegar oportunamente, porque está destinada a remediar situaciones urgentes;
- d. Irrenunciabilidad: No se puede renunciar a la obligación de aportar al sistema de seguridad social, pero los que reciben el auxilio o ayuda sí pueden renunciar a ello;
- e. Igualdad. Debe funcionar el principio de igualdad, que elimine discriminaciones arbitrarias, en situaciones objetivamente similares³¹.

En conjunto cada uno de estos principios, pretende gestar una verdadera seguridad social, mediante la cual se pueda satisfacer las necesidades que se presenten en aquellos casos, en los que se encuentra una persona imposibilitada económicamente de sufragar ciertos gastos cuando acaece alguna situación que puede perjudicar no solamente a la persona sino que también a quienes dependan de este, concretamente a cualquier miembro de su familia, por lo que el Estado, sin distinción alguna debe facilitar los mecanismos mediante los cuales, se constituya un sistema de seguro social, en el que la seguridad y la previsión social, permitan paliar este tipo de situaciones.

³¹ **Ibid.**, Pág. 80.



CAPÍTULO III

3. La importancia de la salud, higiene y seguridad ocupacional en la previsión social guatemalteca

La previsión social está contenida de diversos aspectos entre los cuales se encuentra la salud, higiene y seguridad ocupacional, sin embargo este es un tema que no ha tenido mayor importancia dentro del ámbito jurídico, por lo que dentro del derecho laboral solamente ha tenido referencias sobre esta temática pero no se ha ahondado en el mismo, circunstancia que tiende a ser garrafal ya que la salud, higiene y seguridad dentro del trabajo es esencial para que un trabajador desempeñe sus labores adecuadamente.

Asimismo permitirá que el patrono obtenga mayores beneficios al tener trabajadores productivos a su mando, es por ello que a pesar que este tema sea parte de la previsión social es fundamental que sea incorporada adecuadamente dentro de los sistemas de previsión social que existen en los Estados democráticos alrededor del mundo pero especialmente en países como Guatemala, en la que es común que un trabajador no cuente con las prerrogativas propicias en el desempeño de su trabajo y mucho menos el Estado tenga a sus ordenes un sistema judicial y normativa jurídica en materia laboral que sea idónea a las circunstancias que tiene un trabajador guatemalteco, por lo tanto dentro de este panorama es indispensable que la salud, higiene y seguridad ocupacional sea regulada atendiendo a la realidad de los trabajadores guatemaltecos.



3.1. La seguridad social en Guatemala

Guatemala es un Estado en crisis, ya que a lo largo de su historia han existido una gran cantidad de acontecimientos que han marcado la realidad de este país y que son un fiel reflejo de la situación actual del mismo, es por ello que en Guatemala, la protección hacia los derechos fundamentales de sus habitantes pareciera ser una especie de utopía, pues para que estos sean respetados en una mínima parte se han gestado una serie de luchas con ese fin y más cuando se trata de las garantías mínimas de un trabajador, ya que son estos quienes no solamente en Guatemala, sino que también en otros países han batallado para que el Estado tenga una posición firme en cuanto a regular y proteger los derechos que les son inherentes.

De tal forma que en el caso de la previsión social y en consecuencia de la seguridad social, como partes fundamentales en el derecho de trabajo, fueron aspectos que en Guatemala, tuvieron cierto retraso en ser implementados, ya que “en las postrimerías del siglo XIX, alrededor del mundo se comenzaron a introducir sistemas atinentes a la seguridad social, sin embargo en Guatemala no existía durante esa época algún indicio o motivo que permitiera la instauración de sistemas de ese tipo, siendo hasta el acaecimiento de la Revolución del 20 de Octubre de 1944, que se marca una nueva época para el país y se deja atrás una llena de pasajes oscurantistas y violentos, por lo que como una de las principales consecuencias de la Revolución de Octubre, se

encontraba la constitución en Guatemala de sistemas tendientes a la seguridad social”³².

Sin embargo, con anterioridad a la Revolución de Octubre de 1944, existieron algunos vástagos intentos por introducir a la previsión y seguridad social dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco en materia laboral, siendo un ejemplo de ello, “la Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo promulgada en el año de 1906, en la cual se propugnaban normas que anticipaban la futura previsión social en Guatemala, puesto que dichas normas contenían aspectos concernientes a prestaciones sociales a los trabajadores en casos de accidentes profesionales; asistencia médica en enfermedad y maternidad, subsidios en dinero por incapacidades, y pensiones vitalicias para las incapacidades permanentes”³³, pero a pesar de todo este contenido en beneficio del trabajador, esta Ley tuvo una efímera aplicación en la práctica.

Posteriormente a la Revolución de Octubre, la misma dejó una serie de efectos en beneficio de los trabajadores, los cuales se vieron reflejados en algunas normativas tales como la Constitución Política de 1945, que se origina como uno de los efectos principales de la Revolución y en la cual se reconocen diversos derechos a favor de los trabajadores, así como también se instituye formalmente lo concerniente a la seguridad social, que se hará efectiva mediante el seguro social, circunstancias que se regulaban en el Artículo 63 de dicha norma constitucional suprema y que preceptuaba: “Se

³² Barrios, Miguel. **Op. Cit.** Pág. 101.

³³ **Ibid.**, Pág. 102.

establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances y la forma en que debe ser puesta en vigor. Comprenderá, por lo menos, seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes del trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado”.

Es así, como desde una norma constitucional como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala, que el régimen de seguridad social debía ser instaurado en Guatemala, con el fin, entre otros de paliar cualquier aflicción devenida por la ejecución de un trabajo, o bien por el acaecimiento de la vejez o de algún tipo de invalidez, que impida a una persona valerse por sí mismo, pero ante todo se establecía la obligación inexcusable por parte de los patronos, trabajadores y el Estado de financiar este sistema de seguridad social, para que puede cubrir adecuadamente cada uno de estas desventuras, que pueden aquejar a una persona y especialmente cuando se trata de un trabajador, ya que esto representaría la prestación de determinadas labores de una forma ineficiente, por lo que también para que el sistema de seguridad social, fuera eficiente necesariamente debía de existir una entidad estatal que se encargará de ello, ya que a pesar que se instauraba el sistema de seguridad social en Guatemala, en ese entonces no existía la entidad competente que la ejecutará, siendo determinante la creación de una de estas para atender a ese fin.

Por lo que una año más tarde de la promulgación y vigencia de la Constitución Política de la República de 1945, el Congreso de la República de Guatemala al hacer uso de sus facultades legislativas aprobó mediante el Decreto 295, la Ley Orgánica del Instituto

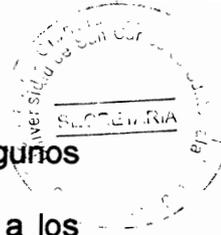


Guatemalteco de Seguridad Social y que a la fecha aún se encuentra vigente, teniendo únicamente algunas variaciones en cuanto a reformas realizadas a esta Ley.

De tal forma que la Junta Directiva que preside al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, conocido por sus siglas como IGSS, emitió durante el año de 1947, el Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social (Acuerdo Número 1123), en el cual se obligaba a los patronos que tuvieran a su cargo 3 o más trabajadores debían inscribirlos en el régimen de seguridad social, dándole forma con esto al sistema de seguridad social en Guatemala, ya que para el año de 1948, en los registros del IGSS, se contaba con alrededor de 1,100 patronos inscritos para hacer efectivo este régimen.

Siendo esto, el punto de partida para que en años posteriores se comenzaran a crear una serie de programas e instituciones concernientes a seguridad social, pretendiendo con ello, crear una estructura única en cuanto a seguridad social y que en todo momento atienda las necesidades de los trabajadores como de la población guatemalteca, teniendo como ejemplo de estos, los siguientes:

- a. Programa de Protección a los Accidentes en General;
- b. Programa de Protección a la Enfermedad y Maternidad;
- c. Programa de Protección a la Invalidez, Vejez y Sobrevivencia;
- d. Instituto de Previsión Militar;
- e. Centro de Atención Médica Integral para Pensionados.



Estos programas e instituciones actualmente se encuentran vigentes, aunque algunos de estos concierne variaciones, ya que en el caso del Programa de Protección a los Accidentes en General, se fusionó al Programa de Protección a la Enfermedad y Maternidad, teniendo como resultado el Programa de Protección a la Enfermedad, Maternidad y Accidentes, el cual junto con el Programa de Protección a la Invalidez, Vejez y Supervivencia, están a cargo del IGSS, siendo esta institución estatal, la obligada a darle funcionalidad a estos programas, para que alcancen sus respectivos objetivos.

“Además del sistema de seguridad social a cargo del IGSS, operan varias instituciones independientes en Guatemala, como es el caso del régimen de pensiones, clases pasivas del Estado, para todos los funcionarios y empleados públicos en los poderes ejecutivos, legislativo y judicial, incluyendo a la vez, a la Corte de Constitucionalidad y el Tribunal Supremo Electoral, las entidades descentralizadas autónomas, y aquéllos que deseen de manera voluntaria afiliarse a este sistema”³⁴.

Es decir, que el IGSS al no ser la única dependencia estatal, en estar al frente del sistema de seguridad social, permite que la cobertura de este, sea más amplia y por ende más eficiente, atendiendo en cada caso a las directrices o reglamentos que se creen para el efecto en estas instituciones, permitiendo de esta forma que realmente exista una estructura de seguridad social, de la cual se puedan validar los trabajadores tanto del sector privado como del público y a la vez, los familiares de estos.

³⁴ *Ibid.*, Pág. 102.



A su vez, y con la finalidad de maximizar aún más la cobertura del sistema de seguridad social en Guatemala, paulatinamente se han originado sistemas de pensiones independientes que ofrecen pensiones suplementarias, siendo así, que debido a esto, existen alrededor de 14 sistemas de este tipo, entre los que se encuentran, los siguientes:

- a. “Fondo de prestaciones del Banco de Guatemala;
- b. Fondo de prestaciones de la Superintendencia de Bancos;
- c. Fondo de regulación de valores;
- d. Plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- e. Plan de prestaciones del personal de la Municipalidad de Guatemala;
- f. Plan de prestaciones de la Empresa Portuaria Nacional;
- g. Instituto de Previsión Social del Periodista”³⁵.

Estos son algunos de los sistemas de prestaciones, que se presentan como independientes, ya que estos al ser asalariados están cubiertos por el Programa de Protección a la Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, conocido de forma abreviada como IVS, el cual es administrado por el IGSS, de tal forma que indistintamente a esto, cada uno de estos fondos o planes de prestaciones, permiten que el sistema de seguridad social en Guatemala, sea aún más grande y en consecuencia pueda abarcar una mayor porción del territorio nacional.

³⁵ *Ibid.*, Pág. 109.

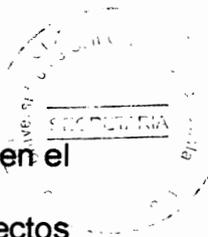


Sin embargo, al contar con distintas entidades del Estado y sobre todo el IGSS, progresivamente han decaído, ya que los fines por los cuales fueron creados en el sentido de materializar o construir un eficiente sistema de seguridad social en Guatemala, solamente quedó en una especie de utopía, puesto que estos programas o instituciones, puntualmente en el caso del IGSS, desde hace varios años han sido administrados de una forma incorrecta, al no atender las diversas situaciones que se pueden gestar en una realidad tan violenta como la que existe en Guatemala.

Siendo uno de los problemas principales que han impedido concretizar sus respectivos fines, específicamente en el caso del IGSS, es la corrupción que yace en las administraciones que han estado al frente de esta institución, ya que los fondos o presupuesto asignado para su funcionalidad, solamente han servido para saciar sus más oscuros y perversas intenciones, generando con ello, que el servicio a prestar mediante los programas correspondientes, sean deficientes y a la vez esto desabastece de medicamentos a la institución, por lo cual, las consultas y atención hacía los pacientes resultan ser un calvario, debiendo por lo tanto, reencauzar esta situación para que realmente el IGSS atienda a los fines por los que fue creada y en consecuencia esboce un verdadero sistema de seguridad social en Guatemala.

3.2. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Guatemala dentro de su historia cuenta con pocas sublevaciones populares que hayan generado o cambiado la realidad de este país, siendo así, que dentro de algunas de estos movimientos populares, que añoraban una mejor realidad en Guatemala, se



encuentra la Revolución de octubre de 1944, la cual marcó un antes y un después en el país, ya que todo esto conllevó, grandes cambios dentro de varios aspectos estructurales del país, mismos que se vieron encumbrados con una nueva Constitución Política, promulgada en el año de 1945.

Siendo en esta Constitución Política que se instaura formalmente el sistema de seguridad social en Guatemala, encabezándolo para ello el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mejor conocido como IGSS, institución estatal que se estructura y desarrolla mediante su Ley orgánica, la cual está contenida en el Decreto 295 del Congreso de la República.

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

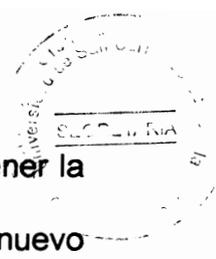


Es así, que el IGSS, fundamentándose tanto en la Constitución Política como en su respectiva normativa orgánica, encabezó el sistema de seguridad social en Guatemala, ya que al no haber existido un sistema de esta naturaleza, el implementar uno nuevo, sería una ardua tarea, es por ello que en Constituciones Políticas posteriores se continuaba preceptuando lo concerniente a la seguridad social, representada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

De tal forma que esta entidad estatal, se encuentra estructurada por una Junta Directiva, la Gerencia y un Consejo Técnico, siendo el primer órgano en mención, el encargado de ejecutar las actividades pertinentes del IGSS, es decir, que la funcionalidad del IGSS y en sí, de gran parte del sistema de seguridad social en Guatemala, depende de la Junta Directiva, ya que esta en todo momento puede tomar las decisiones pertinentes que influirán grandemente en la realidad de muchos guatemaltecos que están afiliados a este beneficio, a consecuencia del pago de sus respectiva prima.

Por lo tanto, atendiendo a lo establecido en el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala), la Junta Directiva se integra de la siguiente manera:

- a. "Un propietario y un suplente nombrados por el Presidente de la República, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Economía y Trabajo;
- b. Un propietario y un suplente nombrados por la Junta monetaria del Banco de Guatemala, de entre cualesquiera de sus miembros, con la única excepción de

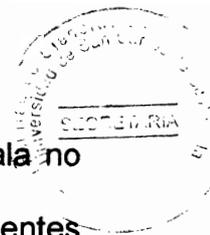


los que lo sean ex officio. Si alguna de las personas designadas deja de tener la calidad de miembro de la Junta monetaria, ésta debe hacer el nuevo nombramiento que proceda por lo que falta para completar el respectivo periodo legal;

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

En el caso del Gerente del IGSS, este será el encargado de ejecutar las disposiciones emanadas de la Junta Directiva y para ello, se auxiliará de los subgerentes que sean necesarios para alcanzar los fines que tiene esta institución tan importante dentro de la previsión y seguridad social, es por ello, que el Gerente también tendrá la representación legal del IGSS, para actuar en cualquier asunto que le competa a la institución.

A su vez, el Consejo Técnico como organismo fundamental del IGSS contribuye a su funcionalidad mediante la prestación de asesoría o consultas pertinentes a los demás organismos que estructuran a esta dependencia, razón por la cual, este Consejo debe integrarse por personal, altamente capacitado, pudiendo de forma excepcional



integrarse por personal extranjero, en aquellos casos en los cuales en Guatemala no existan profesionales aptos a determinado rubro competente a las materias pertinentes del IGSS.

Es por ello, que el régimen de seguridad social del IGSS de conformidad a su Ley orgánica y en sí del Artículo 28 de dicho cuerpo normativo, los riesgos de carácter social, que protege esta institución del Estado son:

- a. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b. Maternidad;
- c. Enfermedades generales;
- d. Invalidez;
- e. Orfandad;
- f. Viudedad;
- g. Vejez;
- h. Muerte;
- i. Entre otros que pueden devenir de normativas o reglamentos pertinentes.

Es decir, que el IGSS, en el caso de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, ante sus afiliados estará obligado a prestar determinados servicios médicos como también hacer efectivo el pago de ciertas indemnizaciones como en el caso de una incapacidad temporal, deberá prestar servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos entre otros de igual naturaleza y pagar en consecuencia una indemnización equivalente a los ingresos que tenga el afectado, de una forma similar

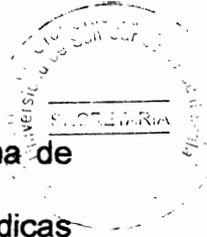


deberá pagarse cierta cantidad cuando exista una incapacidad permanente para laboral, ya que el IGSS deberá hacer efectiva una renta estimada o bien si el beneficiario fallece, sus dependientes recibirán un beneficio representado en una pensión, aunado a esto se cubrirán los gastos competentes al entierro del afiliado.

Algo similar sucede en cuanto a la maternidad, ya que la prestación de los servicios pertinentes estarán a cargo del IGSS, indistintamente se trate de una afiliada o bien de la esposa de un afiliado, por lo que en el primer caso le corresponderá una indemnización equivalente a su salario, debiéndose tomar en cuenta para ello, los periodos respectivos posteriores y anteriores al parto, pudiendo también prestarle la ayuda económica o en especie en cuanto a la lactancia.

En lo que respecta a las enfermedades en general, el IGSS también deberá procurar prestarle la atención debida a sus afiliados, facilitándole el acceso a servicios médicos que puedan solventar su padecimiento y a la vez otorgarle una indemnización proporcional durante el período que dure su padecimiento, además que esta cobertura comprenderá al cónyuge y sus respectivos hijos, siempre y cuando estos sean menores de edad. Siendo así, que para los demás riesgos a cargo del IGSS como la vejez, invalidez, entre otros les corresponderá una pensión, la cual se calculará atendiendo a diversos aspectos competentes.

Por lo que, todos estos servicios y pagos correspondientes de indemnizaciones son sufragados, tanto por el patrono, trabajador y el Estado, razón por la cual en ningún momento al trabajador que hace efectiva su respectiva prima se le debe vetar su



derecho a la asistencia y previsión social, sin embargo en Guatemala, el sistema de seguridad social, contrariamente a lo estipulado en las normativas jurídicas pertinentes, tiende a ser deficiente, pues regularmente las personas que integran la Junta Directiva del IGSS pareciera que buscan solamente concretar intereses personales y no atender a las necesidades de los guatemaltecos afiliados, siendo necesario reencauzar esta situación, para que en el país, exista una verdadera cobertura en cuanto a asistencia y previsión social.

3.3. Aspectos fundamentales de la salud, higiene y seguridad ocupacional

El trabajo tiene diversas perspectivas, las cuales de igual forma pueden interpretarse conforme a la situación o determinación que se tenga del tema, es así que dentro de algunas de estas puede considerarse como una fuente de salud porque con las personas consiguen una serie de aspectos positivos y saludables para la misma como un salario, actividad física y mental, desarrollar y activar relaciones sociales con otras personas, aumentar autoestima, entre otras.

A pesar de esto, el trabajo también puede ocasionar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el mismo como también dentro del trabajo se encuentran aspectos positivos y negativos, en estos últimos puede generar inseguridad a consecuencias de fallas que existen en el ámbito de trabajo.

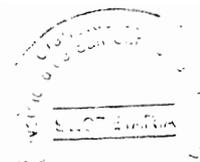


Por tal razón, la seguridad en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se trata tan en serio como se debería; lo que puede acarrear graves problemas no sólo para los empleados sino también para los patronos.

La realización de determinadas tareas en los puestos de trabajo, puede llevar consigo aparejados algunos riesgos que desemboquen en un accidente de trabajo. En función de las características personales y profesionales del trabajador, de la naturaleza de las instalaciones, equipos y características del lugar de trabajo. Circunstancias que dentro de los últimos años los sindicatos han hecho prosperar la inclusión de los temas de seguridad laboral en la mayoría de los convenios laborales.

Por estos motivos los gobiernos llevan adelante una política más estricta en relación a la seguridad en el trabajo. Las estadísticas demuestran que un gran número de inspecciones laborales, acaban en sanciones por incumplir las medidas de seguridad, por lo que, los patronos deben interesarse en implementar programas de prevención de riesgos laborales, y que consistan en un conjunto de técnicas que permiten evitar los accidentes más comunes que se producen en el trabajo.

De esta manera la prevención de riesgos laborales promueve la seguridad y salud de los trabajadores a través de la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas para prevenir los riesgos derivados del trabajo.



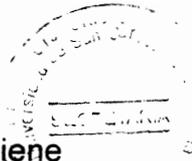
En tanto, los programas de seguridad laboral, tienen una finalidad consistente en la adopción de mayores precauciones para lograr eliminar o reducir a su mínima expresión los factores que son los causantes principales de todo accidente. Es así como un buen trabajo en prevención y seguridad laboral beneficia la producción, debido a la disminución de las interrupciones del proceso productivo y la reducción del ausentismo y de los accidentes de trabajo.

La seguridad en el trabajo es una técnica preventiva, no médica, que se ocupa del estudio y control de los riesgos que pueden dar lugar a accidentes o incidentes, en la que se diferencian dos aspectos esenciales:

- a) "La seguridad en el trabajo tiene como finalidad el evitar los accidentes/incidentes;
- b) Para lograr ese fin la seguridad se basa en técnicas estudiadas y comprobadas que pueden llegar a evitarlo y, además de éstas, existen procedimientos que aplicados a las empresas y seguidos por trabajadores y mandos medios pueden evitar la materialización de un accidente"³⁶.

En tanto la salud y la higiene de cierta manera se encuentran concatenadas o entrelazadas, pues el mantener un ambiente de trabajo higiénico conlleva a un estado de salud impecable, por lo que, la higiene ampliamente se define como la "parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de precaver las

³⁶<http://www.ccifa.com.uy/noticias/noticias-institucionales/218-la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo.html>. (Consultada: 15 de junio de 2018).



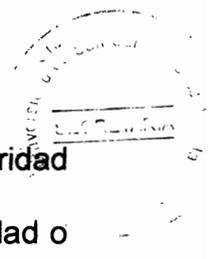
enfermedades"³⁷, al aplicar este término al ámbito laboral se transforma en higiene ocupacional o industrial, misma que se configura como un sistema de principios y reglas dedicados al reconocimiento, evaluación y control de factores del ambiente, psicológicos o tensionales de riesgo, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

Por lo tanto, al no existir una higiene que conlleve a una salud ocupacional, se comienzan a producir las denominadas enfermedades profesionales y que sobrevienen de una causa repetida durante largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña la persona, o del medio en que tiene que trabajar y que produce en el organismo una lesión o perturbación funcional o mental, trastornos enzimáticos o bioquímicos, permanentes o transitorios, pudiendo ser originada por agentes químicos, físicos, biológicos, de energía o psicológicos.

Es así como, se crea una estrecha relación entre los términos de higiene, salud y seguridad ocupacional, pues todos estos se encuentran representados por un conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas con el objetivo de prevenir acciones que puedan ocasionar daños a los trabajadores.

Todos estos aspectos son determinantes para que sean considerados con mayor prioridad dentro de lo concerniente a la previsión social, especialmente en países como Guatemala, en el cual se desarrollan las actividades laborales de una forma aparentemente despojada de las garantías fundamentales que tiene cualquier

³⁷ **Ibid.**, (Consultada: 15 de junio de 2018).



trabajador o bien que las instituciones como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no tienen una respuesta inmediata a quienes les sobrevenga una enfermedad o su salud se deteriore como consecuencia de la ejecución de una labor determinada en condiciones deplorables.



CAPÍTULO IV

4. La necesidad de una normativa jurídica eficaz tendiente a garantizar una eficiente salud, higiene y seguridad ocupacional

La salud, higiene y seguridad ocupacional son aspectos fundamentales dentro de la previsión social, sin embargo en Guatemala no existe una normativa jurídica que se encargue de regular acertadamente lo concerniente a esta materia, pues únicamente existe un reglamento que fue creado con el fin que los patronos y trabajadores concertaran las formas en que se podía acondicionar el lugar en el que se desarrollarán las actividades diarias para que de alguna manera se complementara con algunos Artículos del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

A su vez, se creó el Consejo el Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional, para que esta se encargara de verificar todos los aspectos concernientes a esta materia, promoviendo para el efecto cualquier política o creando mecanismos que realmente sean eficientes en este sentido y que a la vez puedan ser cumplidos por la parte patronal que regularmente es la que tiende a ser negligente en cuanto a la preservación de su mano de obra que se encuentra representada por el trabajador.

4.1. Situación de la salud, higiene y seguridad ocupacional en Guatemala

Las autoridades guatemaltecas en materia laboral han definido a la salud, higiene y



seguridad ocupacional como: "El conjunto de conocimientos que buscan garantizar el bienestar físico, mental y social del trabajador, y con ello su eficiencia en el trabajo, controlando aquellos riesgos que puedan producirle accidentes o enfermedades laborales"³⁸.

En este sentido, claramente se evidencia una obligación por parte del Estado de Guatemala, en introducir a la previsión social adecuadamente lo concerniente a la salud, higiene y seguridad ocupacional para que de esta forma realmente los trabajadores gocen de un ambiente apto en el cual desarrollaran su trabajo.

De tal forma que al ser de gran importancia esta temática y al ser Guatemala un Estado parte de organismos internacionales como la OIT y OMS, no se ha podido formular normativas tendientes a ese fin, siendo necesario que se comience a gestionar lo pertinente para cambiar la situación de muchos trabajadores que desempeñan sus labores en condiciones inadecuadas.

Circunstancia que pone en riesgo la salud y en sí la vida de los trabajadores ya que en una perspectiva de la OMS, radica en que no es el trabajo en sí mismo lo que enferma, sino que al contrario, enferman las malas condiciones de trabajo.

Un buen punto de partida para reflexionar acerca de la relación entre la salud y el trabajo puede encontrarse en los aportes de la Organización Mundial de la Salud

³⁸ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/direcprevisionsocial/salud-y-seguridad-ocupacional.html> (Consultada: 19 de junio de 2018).

conocida como OMS que ha definido la salud como "la capacidad de las personas para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida"³⁹.

En la actualidad, las instituciones internacionales y nacionales referentes en la materia contemplan que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de prevención por definición, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo.

En este sentido, en las últimas décadas, tanto la OMS y OIT han fortalecido las acciones de los actores gubernamentales, empresariales y sindicales orientadas a la promoción y la protección del bienestar de los trabajadores mediante la prevención y el control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Pero en el caso de Guatemala, una vez acaecido ese esfuerzo otorgado por organismos internacionales, la continuidad de los mismos pareciera que queda en el olvido ya que la materia de trabajo y previsión social en Guatemala es un tema que realmente tiende a ser muy complejo y difícilmente se pueden encontrar soluciones inmediatas, pues las instituciones encargadas para ese fin no cuentan con los recursos económicos y el personal necesario para supervisar las distintas entidades que tienen a su cargo trabajadores y que les deberían prestar la atención pertinente.

³⁹ Barba, Estela. **Salud y seguridad en el trabajo**. Pág. 5.



Atendiendo a esta situación, la Organización Internacional del Trabajo, junto con gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, proporciona asistencia a través de programas nacionales de trabajo decente. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente mediante programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

Por lo tanto, todo esto tiende a ser una utopía en Guatemala, pues al no contar con las medidas o parámetros necesarios para mejorar las condiciones de un trabajador, las enfermedades y accidentes profesionales crecen con mayor facilidad y esto conlleva a que se tenga un seguro social eficiente que pueda atender a esas situaciones sin embargo irónicamente tampoco se cuenta con un seguro social eficiente.

De tal forma que el patrono tiende a ser perjudicado en ese sentido pues al tener trabajadores enfermos o accidentados debido a las precarias condiciones en las que ejecutan sus labores diarias estaría obligado a cumplir con las consecuencias que todo esto conlleva, por lo que de cierta manera previniendo cualquier incidencia de este tipo debería de someter su actuar a lo considerado en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) y reglamentos correspondientes, pues solamente de esta manera se podrá generar un cambio que busque mejores condiciones para el trabajador guatemalteco.

4.2. Marco jurídico normativo e instituciones encargadas de la salud, higiene y seguridad ocupacional en Guatemala



La salud, higiene y seguridad ocupacional en Guatemala cuenta con un marco jurídico normativo demasiado reducido y precario, por lo que no está adecuado a las necesidades actuales de los trabajadores, poniendo en riesgo su salud y en sí su vida, como también no se está garantizando o protegiendo derechos fundamentales no solamente de aquellos que ostenta en su calidad de trabajador, sino que también los que se le atribuyen como ser humano.

Es así como el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), establece en su Artículo 197, las obligaciones que tiene el patrono o empleador dentro de esta materia, pues tiene la potestad de proteger la vida, seguridad y salud de sus trabajadores cuando estos desempeñen sus labores, por lo tanto, el Código le establece expresamente una serie de medidas que debe adoptar para garantizar que sus trabajadores desarrollaran sus actividades diarias en un ambiente sano y libre de cualquier clase de riesgos, de tal forma que dentro de las medias a tomar se encuentran:

- a) "Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;



- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios”.

Cada una de estas medidas deberán ser instauradas en los centros de trabajo por cuenta del patrono, sin embargo ese listado no tiende a ser limitativo, pues el mismo puede ser ampliado por otras disposiciones legales o reglamentarias aplicables a esta



materia, ya que ante todo se busca garantizarle el trabajador las mejores condiciones para desempeñar sus labores.

En dado caso el patrono incumpla con alguna de estas medidas y a consecuencia de ello se generara algún tipo de accidente, enfermedad o hasta la muerte del patrono, en juicio ordinario laboral se deberá discutir esta incidencia, ya que era obligación del patrono garantizarle a sus trabajadores cada uno de estos aspectos tan importantes para el ámbito laboral.

Además que dentro de las medidas a instaurar por parte del patrono, es que debe acondicionar un área para que sus trabajadores puedan alimentarse durante el período legal correspondiente, pues esta medida garantizará que sus alimentos no puedan dañarse con algún tipo de substancia o bien que el área de trabajo pueda desprender cierto material que contamine sus alimentos pudiendo perjudicar la salud del trabajador, circunstancia que no es propia de la materia de salud, higiene y seguridad ocupacional, sino que también es parte de los derechos en general inherentes a un trabajador.

A su vez, el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) atendiendo a la importancia de la materia establece que tipo de labores, instalaciones o industrias son insalubres o peligrosas, circunstancia que taxativamente se encuentra en el Artículo 201 y que puntualmente preceptúa lo siguiente:

- a) “Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la



salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos;

- b) Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga”.

Sin embargo, esta clasificación permite que los reglamentos internos de trabajo u otras disposiciones normativas formulen o clasifiquen otras actividades como insalubres o peligrosas para que el trabajador no quede expuesto ante este riesgo y sea más productivo al encontrarse en un ambiente sano.

En tanto, lo dispuesto en los Artículos que comprenden del 197 al 205 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), no son los únicos que regulan en Guatemala lo referente a salud, higiene y seguridad ocupacional, sino que también en el año 2014 se emitió el Acuerdo Gubernativo Número 229-2014, mismo que contiene el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

En este Reglamento como obligaciones principales que se le imponen al patrono en cuanto a salud y seguridad ocupacional es adecuar sus instalaciones atendiendo a lo siguiente:



- 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".

El Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, también le impone una serie de obligaciones fundamentales al patrono para preservar la salud y seguridad ocupacional de sus trabajadores pero recalca en algo muy importante y es en cuanto a lo concerniente al VIH/SIDA, enfermedad que tiende a ser de vital consideración pues muchos trabajadores desconocen que tienen esa enfermedad, por lo tanto no es una causa justificativa para que el patrono pueda despedirlo, sino al contrario está obligado a generar pláticas o reuniones con sus trabajadores acerca de este tema.

Con respecto al trabajador el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, le impone una serie de obligaciones tendientes a no incurrir en riesgos dentro del lugar de trabajo y de obedecer siempre las condiciones en cuanto a seguridad y salud ocupacional que le imponga su patrono.

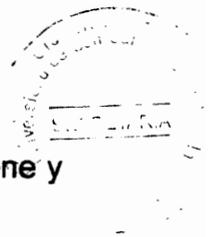
A su vez, sin distinción alguna se debe de contar con Comités de Salud y Seguridad ocupacional, los cuales estarán integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, inspectores de seguridad o comisiones especiales. Las atribuciones y actividades de estas organizaciones deben ser desarrolladas en el reglamento interior de trabajo respectivo, de tal forma que estas entidades coadyuvaran a los fines que se fijan en cuanto a salud y seguridad ocupacional, siendo algo muy

beneficioso pues se integra con trabajadores y patronos, por lo cual facilitará la formulación de soluciones equánimes.

En tanto, será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los encargados de verificar todo lo concerniente a seguridad, higiene y salud ocupacional, sin embargo es en este punto donde realmente surgen los principales inconvenientes de las razones por las cuales no se cuenta con mecanismos eficientes que le puedan garantizar al trabajador lugares de trabajo aptos para su situación, ya que de esta manera no se está atendiendo a lo considerado en materia de salud, higiene y seguridad ocupacional.

Atendiendo a esta situación fue que se creó a través del Acuerdo Ministerial Número 314 el Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional conocido también como Conasso, el cual está integrado por un representante titular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien lo preside; un representante titular del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; un representante titular del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; tres representantes titulares del sector empleador organizado; tres representantes titulares de las organizaciones representativas del sector laboral, de tal forma que todos los representantes titulares deberán contar con su respectivo suplente y durarán en sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos.

El Conasso, tendrá a su cargo las siguientes obligaciones que pretenden instaurar un sistema eficiente de salud, higiene y seguridad ocupacional en los distintos lugares de trabajo, alrededor del país, siendo estos los siguientes:



- a) Desarrollar e impulsar una política estatal a nivel nacional sobre salud, higiene y seguridad ocupacional;
- b) Impulsar, promover y revisar el Reglamento General sobre Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo;
- c) Promover la formación profesional de los comités de higiene y seguridad en los centros de trabajo;
- d) Divulgar los acuerdos que contengan medidas preventivas sobre salud, higiene y seguridad ocupacional, así como procurar la impresión de documentos, afiches y todo aquello que sea de interés y para conocimiento de los trabajadores y empleadores;
- e) Dictar las medidas tendientes para la aplicación de normas de salud, higiene seguridad y ambiente en el trabajo;
- f) Promover la capacitación en materia de higiene y seguridad ocupacional;
- g) Dictar recomendaciones técnicas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de eliminar los riesgos de accidentes y de enfermedades y promover la adopción de las medidas que protejan la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores.

Es así, como estas son las principales normativas e instituciones que pretenden garantizar un adecuado sistema de salud, higiene y seguridad ocupacional en Guatemala, pero que lamentablemente no ha tenido los resultados esperados y al contrario se continúan presentando más casos en esta materia.

4.3. Principales efectos de una efectiva regulación de la salud, higiene y seguridad ocupacional

El marco jurídico normativo en Guatemala que se encarga de regular lo concerniente a la salud, higiene y seguridad ocupacional tiende a ser ineficiente, precario y muy reducido, en ese sentido es de vital importancia que las autoridades a las que se les delego la observancia en esta materia se encargaran realmente de verificar fehacientemente que los patronos han cumplido con sus obligaciones en este rubro.

Sin embargo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se han encargado de verificar otros aspectos que se encuentran lejanamente distantes de esta materia, por lo que de esta manera la normativa existente no puede ser aplicada correctamente a pesar que la misma se caracterice por ser precaria y reducida, pero el simple hecho de aplicarla adecuadamente permitiría que el trabajador cuente con lugares aptos para desempeñar sus labores.

Siendo alguno de los efectos que generaría la adecuada aplicación de la normativa de salud, higiene y seguridad ocupacional, los siguientes:

- a) Mayor productividad del trabajador;
- b) Aumento de las ganancias del patrono al contar con mayor productividad;
- c) El patrono evita incurrir en irresponsabilidades o sometimiento a procesos judiciales en materia laboral;
- d) Se fomentaría una adecuada convivencia laboral;
- e) Crecería el desarrollo del país;



f) Incitaría a las autoridades a tener mayor incidencia en la materia;

De tal forma que estos serían algunos efectos que se generarían con la aplicación adecuada de la normativa referente a salud, higiene y seguridad ocupacional, sin embargo existe todavía un largo camino por recorrer en el que se mantendrá la persistencia por mejorar estas condiciones que no solamente benefician al trabajador sino que al patrono también.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Guatemala es un país en el cual los trabajadores no gozan de un marco jurídico normativo eficiente ni mucho menos de instituciones estatales encargadas de garantizar la protección de sus derechos fundamentales como trabajadores, de tal forma que en este sentido la salud, higiene y seguridad ocupacional como parte de la previsión social, tiende a ser una utopía más en el país.

Esto se debe, a consecuencia de que la normativa existente en esta materia ha sido ineficiente, como lo preceptuado en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), el cual tiende a ser precario y muy reducido, circunstancias que generan que el trabajador se encuentre expuesto a sufrir accidentes o enfermedades devenidas de la ejecución de su trabajo.

Es así, que las autoridades competentes no han tenido cierto control sobre la salud, higiene y seguridad ocupacional, debiendo las autoridades pertinentes como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, orientar políticas e instaurar mecanismos tendientes a garantizar la salud, higiene y seguridad ocupacional en el país, impulsando conjuntamente con el Congreso de la República de Guatemala, iniciativas de Ley, que regulen adecuadamente estos aspectos y que al estar aprobadas las mismas, permitan la creación de áreas laborales en las que se materialicen los derechos fundamentales del trabajador, sin algún tipo de inconveniente, desempeñando plenamente sus labores.

Handwritten scribbles and faint lines in the top right corner, possibly a stamp or signature.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires: Argentina, (s.e.), 1999.
- BARBA, Estela. **Salud y seguridad en el trabajo**. Buenos Aires: Argentina, (s.e.), 2017.
- BARRIOS, Miguel. **La seguridad social en Guatemala: diagnóstico y propuesta de reforma**. Guatemala: Guatemala, (s.e.), 2011.
- DE LA CUEVA, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**. Ciudad de México: México, (s.e.), 2010.
- GRISOLIA, Julio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Ciudad de México: México, Editorial Universitaria, 2013.
- <https://concepto.de/derecho-laboral/>. (Consultada: 5 de junio de 2018).
- http://reducacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html. (Consultada: 6 de junio de 2018).
- <http://www.ccifa.com.uy/noticias/noticias-institucionales/218-la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo.html>. (Consultada: 15 de junio de 2018).
- <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/direprevisionsocial/salud-y-seguridad-ocupacional.html> (Consultada: 19 de junio de 2018).
- MACHICADO, Jorge. **Historia del derecho de trabajo**. La Paz: Bolivia, (s.e.), 2006.
- MARTÍNEZ, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y de seguridad social**. Ciudad de México: México, (s.e.), 2011.
- REYES, Libia. **Derecho laboral**. Guatemala: Guatemala, Editorial Universitaria, 2013.
- RUIZ, Manuel. **Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular**. Ciudad de México: México, (s.e.), 2013.
- SACALXOT, Carlos. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Guatemala: Guatemala, Editorial Fénix, 2010.
- VALENZUELA, Augusto. **Seguridad social en Guatemala**. Guatemala: Guatemala, (s.e.), 2011.



Legislación:

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

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

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Acuerdo Gubernativo 229-2014, 2014.