

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



**INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS  
LEGALES PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y  
ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ MOLINA**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2019**

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

**INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS  
LEGALES PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y  
ENFERMEDADES PROFESIONALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ MOLINA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, septiembre de 2019

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

<b>DECANO:</b>	Lic.	Gustavo Bonilla
<b>VOCAL I:</b>	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Abidán Carías Palencia
<b>SECRETARIO:</b>	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	José Miguel Cermeño Castillo
Vocal:	Lic.	Adán Josué Figueroa Chacón
Secretario:	Lic.	William Armando Vanegas Urbina

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Marco Vinicio Villatoro López
Vocal:	Lic.	Ery Fernando Bamaca Pojoj
Secretario:	Lic.	William Armando Vanegas Urbina

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 08 de marzo de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ MOLINA, con carné 200920817,  
 intitulado INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES PARA LA  
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

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



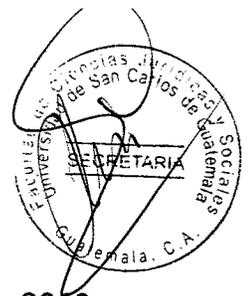
Fecha de recepción 8 / 3 / 19 . f)

Asesor(a)  
 (Firma y Sello) **Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes**  
**ABOGADO Y NOTARIO**





LIC. EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES



Guatemala 20 de marzo del año 2019

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



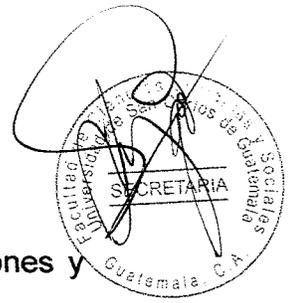
Distinguido Licenciado Fredy Orellana Martínez:

De conformidad con lo señalado según nombramiento de fecha 30 de octubre del año 2018 se me nombró Asesor de la alumno Jorge Alberto Hernández Molina de su tesis que se intitula: **“INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES”**. Para el efecto hago de su conocimiento:

- a) **Del contenido científico y técnico de la tesis:** El trabajo de tesis desarrollado, de conformidad con el plan de investigación, muestra una amplia y exhaustiva explicación científica fundamentada en una recolección de datos referentes al tema, los cuales fueron obtenidos de forma minuciosa a través de la recopilación normativa de los instrumentos e instructivos aplicables y exigidos.
- b) **De las referencias bibliográficas:** El trabajo de tesis cuenta con suficientes referencias bibliográficas, con lo que se resguarda el derecho de autor y se enriquece la investigación realizada por parte del sustentante.
- c) **De la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Al llevar a cabo la elaboración de la tesis fue necesario el empleo de los métodos analítico e inductivo y la técnica de investigación bibliográfica, de campo y documental, para la obtención de conocimientos básicos relacionados con el tema investigado y para llegar a la conclusión discursiva.
- d) **De la redacción capitular:** La redacción de los capítulos tiene un contenido acorde a la realidad. La misma es de útil consulta para la sociedad guatemalteca y señala claramente los objetivos trazados.
- e) **De la conclusión discursiva:** Con la investigación realizada se dio a conocer que es necesario que se divulge en los lugares de trabajo y se implemente medidas para arraigar una cultura de Salud y Seguridad Ocupacional, en la cual debe de



LIC. EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES



debe de involucrarse todo el personal, para lograr cero accidentes, lesiones y daños tanto para el trabajador como para la empresa.

- f) **De la conclusión discursiva y bibliografía utilizada:** la conclusión discursiva desarrolla con claridad que la figura de la salud es un derecho fundamental de las personas ninguna otro objeto o prioridad puede estar arriba de la conservación de la salud, integridad y bienestar de las personas, y su necesidad de proteger y prevenir cualquier inconveniente en los lugares de trabajo.
- g) **Del parentesco:** Se hace la aclaración que entre el alumno y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

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

Atentamente.

**LIC. EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES**  
**ASESOR DE TESIS**  
**COLEGIADO 8219**

*Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes*  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de julio de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ MOLINA, titulado INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. 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:** Porque gracias a él he logrado mis metas, encomienda al señor tus acciones y tus pensamientos serán afirmados, Proverbios 16:3
- A MIS PADRES:** Anibal de Jesús Hernández Roque; Blanca Luz Molina Escobar, son mi fuente de inspiración y todo lo que tengo es gracias a Dios y a ellos.
- A MI ABUELA:** Francisca Escobar, por ser como una madre para mí, con sus consejos, apoyo y cariño me ha motivado para alcanzar mis metas
- A MI FAMILIA:** A mis hermanos por ser un apoyo constante.
- A MIS AMIGOS:** Por todos los momentos compartidos.
- A:** La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, y especialmente a La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis desarrollado se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas, se investigó las causas de los accidentes laborales y enfermedades profesionales y la forma para lograr su prevención, y corresponde al derecho público, específicamente al derecho de trabajo. Abarcó el territorio de la República de Guatemala durante el período comprendido de los años 2016 al 2018.

Los sujetos en estudio son los patronos, los trabajadores y las personas que por cualquier motivo debe de ingresar a un lugar de trabajo, pueden estar expuestos a accidentes o enfermedades laborales. El objeto de estudio de la tesis fue determinar las causas de los accidentes, enfermedades laborales, la responsabilidad que tiene el patrono, y brindar una política interna de prevención con la intervención conjunta de patrono, trabajador.

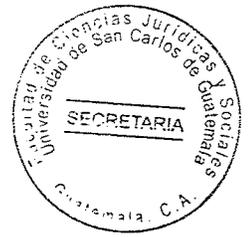
El aporte académico es lograr minimizar riesgos con medidas preventivas y que sean tomadas en cuenta como futuras contribuciones a reformas al Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, Decreto número 229-2014, con el objeto de mantener, mejorar la salud de los trabajadores arraigando una cultura de salud, seguridad ocupacional, eso conlleva involucrar a todo el personal, para logran su prevención, con ello cero lesiones, daños a las personas y a los recursos de la empresa.



## HIPÓTESIS

La prevención de los accidentes y enfermedades laborales es fundamental, muchos accidentes laborales y enfermedades se pueden evitar con una política interna estratégica de prevención con el que se evalúen los riesgos de mejoramiento continuo, con la observancia del patrono en la legislación vigente, dirigida a la prevención de accidentes, enfermedades profesionales, y con el que los trabajadores reciban la información y formación necesarias para un desempeño seguro de su actividad laboral y además se valoren normativamente, mediante vigilancia de la salud específica otros factores como la sensibilidad personal, el trabajo y prevención en equipo, la integración y esfuerzo de todos.

Los accidentes se pueden evitar si identifican y controlan las causas que los producen, la causa básica o de origen de los accidentes en una empresa es la falta de control entendido como planeamiento, organización, dirección, estas causas también son llamadas causas raíces, en toda empresa u organización es necesario establecer normas básicas de seguridad y hacer que las mismas se cumplan.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método cualitativo comprobó la hipótesis del problema planteado en el desarrollo de la tesis, toda vez que los accidentes de trabajo, enfermedades y demás riesgos que sufran los trabajadores dañan no solo sus derechos fundamentales como la vida, integridad física sino también su dignidad humana, es por ello que se necesita aplicar una política interna y estratégica de prevención para que se evalúe los riesgos de mejoramiento continuo con la observancia del patrono en la legislación vigente, dirigida a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, para minimizar los riesgos con el objetivo de tener cero accidentes laborales.



## ÍNDICE

**Pág.**

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición, principios, características.....	11
1.2.1. Definición.....	12
1.2.2. Principios.....	14
1.2.3. Características.....	18
1.3. Derecho laboral guatemalteco.....	19

### CAPÍTULO II

2. Accidentes laborales.....	23
2.1. La seguridad en el trabajo.....	28
2.2. Causas de accidentes de trabajo.....	32
2.3. Consecuencias de accidentes de trabajo.....	34

### CAPÍTULO III

3. Las medidas de higiene y seguridad en la legislación de Guatemala.....	37
3.1. Higiene y seguridad.....	37
3.2. Enfermedad común .....	42
3.3. Enfermedad profesional.....	43
3.4. Medidas de prevención.....	46



## CAPÍTULO IV

4.	Incumplimiento de los patronos en la aplicación de las normas legales para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.....	49
4.1.	Actos inseguros.....	50
4.2.	Seguridad y salud ocupacional.....	52
4.3.	Prevención de accidentes más comunes.....	53
4.4.	Derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores en materia de prevención.....	55
4.5.	Órganos internos en derecho de trabajo encargados del cumplimiento de las normas preventivas .....	58
4.5.1.	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	58
4.5.2.	Inspección General de Trabajo.....	60
4.6.	Propuesta de una política interna de mejoramiento continuo, con la observancia del patrono en la legislación vigente, dirigida a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.....	62
	<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>67</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>69</b>



## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación deviene del aumento de los accidentes y enfermedades laborales, por el incumplimiento de los patronos en la aplicación de las normas legales para la prevención, este tema fue investigado por que lo más importante para los trabajadores son sus derechos humanos como la vida, integridad física y la salud, por lo que ninguna institución está por encima del ser humano, y por lo cual, se debe de cumplir con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 1 y 2.

El incumplimiento de los patronos en la aplicación de las normas legales para la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, es un problema que ha causado en algunos casos la pérdida de la vida de las personas o lesiones permanentes, los accidentes y enfermedades producidos en la actividad laboral son las consecuencias directas o indirectas de unas determinadas condiciones de trabajo cuyas causas se encuentran, en la mayoría de casos, en la organización del trabajo y en un modelo de competitividad empresarial en el que las personas están relegadas a un segundo plano de la actividad, situación que se ve agravada por la falta de políticas de prevención en las empresas.

El objeto general de este trabajo fue determinar la causa del incumplimiento de los patronos en la aplicación de las normas legales para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, dicho objetivo fue alcanzado y por la razón de se comprobó que la prevención de los accidentes y enfermedades laborales es fundamental toda vez estos se pueden evitar implementando normas jurídicas internas estratégicamente cuya finalidad es que se evalúen los riesgos continuos con ocasión al trabajo.

Los capítulos desarrollados en su orden fueron los siguientes: el primero en el que se desarrolla el tema del derecho laboral, sus generalidades, principios, características; el



segundo, en el cual se analiza los accidentes laborales, causas y efectos de los mismos; en el tercero, se establecen las medidas de higiene y seguridad en la legislación laboral de Guatemala, se desarrolla sobre la higiene y seguridad en el trabajo, diferencia entre enfermedad común y profesional, y las medidas de prevención; en el cuarto, se indica el problema del incumplimiento de los patronos en la aplicación de las normas legales para la prevención de accidentes laborales y enfermedades laborales, se desarrollan los temas de salud y seguridad ocupacional y la propuesta de una política interna de prevención.

El método que se utilizó fue el cualitativo y técnicas utilizadas fueron: observación, investigación bibliográfica, entrevistas a médicos ocupacionales.

Es indispensable la protección a la vida, integridad física y la salud de los trabajadores, por considerar que son un pilar fundamental en su familia, toda vez que las empresas deben de garantizar su seguridad en los lugares de trabajo, así como de todos sus instrumentos protectores de trabajo los cuales deben de ser proporcionados por el patrono y velar por la calidad de los mismos e implementar una política de cultura de seguridad donde intervengan todas las personas que laboren en la empresa o que ingresen por visita o por otra razón, recibiendo una capacitación previa a su ingreso sobre la prevención, los cuales deben de estar en el reglamento interior de trabajo, debido a que este instrumento de normación colectiva una vez aprobada por la inspección general de trabajo es de carácter coercitivo.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

El derecho laboral tiene sus inicios desde que el hombre pobló el mundo e incluso se menciona en la biblia específicamente en el libro del Génesis, del trabajo pero como forma de castigo, no existía como norma jurídica si no una manera de disciplinar a los antepasados por desobediencia a Dios; eso produjo que naciera el trabajo como un castigo a consecuencia de la desobediencia, por lo que no se encontraba hasta ese entonces regulada la actividad laboral, así mismo no se sabía lo que significaban la instituciones que conforman el derecho laboral; en los inicios de la sociedad no existía una sociedad consumista como la que se conoce hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a un jefe, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, como por ejemplo frutas, verduras.

#### 1.1. Generalidades

Por el propio instinto del hombre de agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar su trabajo a la producción de su propios alimentos para sus subsistencia, y el excedente lo utilizaban para intercambiarlo por otro, lo que se llama trueque, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. En la Época de la esclavitud la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en el quehacer que desempeñaban.

Los fenómenos laborales se han dado en el transcurso del tiempo dentro de la estructura de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural,



“salvo instituciones como la esclavitud, que coincide en casi todas las civilizaciones antiguas, con pocas variantes en su regulación”.<sup>1</sup>

Ya en una época más reciente, específicamente “desde la revolución industrial que existe el derecho de trabajo como una disciplina especial, la historia del mismo se remonta a los Siglos XIX y XX”.<sup>2</sup> En Latinoamérica no se conoce si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. “Fue hasta en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para: que emitieran algunas leyes de indios y las reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena”.<sup>3</sup>

Está situación continua aun así en la época de la independencia, “fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continua hasta el anterior Código Civil”.<sup>4</sup> Las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador, era mínima la protección, a comparación como las que se cuentan actualmente.

En la historia del derecho laboral es importante mencionar algunos acontecimientos muy importantes, entre ellos: que en “Australia, en el Estado de Victoria, en 1848, por primera vez se establece una jornada de 10 horas, siendo un gran logro ya que la jornada por lo regular era de 16 a 18 horas diarias, en Alemania, se promulga la ley Bismark, que constituyen las primeras leyes sobre seguridad social, es en Alemania, en 1888 donde surgen las primeras huelgas, las cuales fueron consideradas como ilegales. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 45

<sup>2</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 3

<sup>3</sup> **Ibíd.** Pág. 4

<sup>4</sup> **Ibíd.**



derecho del trabajo adquiere mayor relevancia y respaldo internacional y fue plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo”.<sup>5</sup>

“En México en el año 1917, fue el primer sistema jurídico que reguló en su constitución los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en la ciudad de Querétaro, también en la Constitución de Wimar de Alemania en 1919”.<sup>6</sup> Este último cuerpo normativo sigue el ejemplo de México.

El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, pues durante él, se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. “Inglaterra tenía un gran desarrollo industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial”.<sup>7</sup>

El punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conllevó la explotación del hombre por el hombre en vista que el trabajador de la industria, un persona de escasos recursos era explotada por jornadas excesivas, salarios muy bajos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo por este sector.

“La Revolución Francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento”.<sup>8</sup> Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se

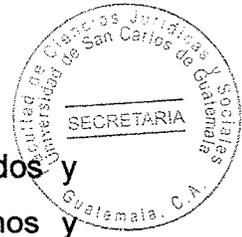
---

<sup>5</sup> De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 88

<sup>6</sup> **Ibíd.**

<sup>7</sup> **Ibíd.**

<sup>8</sup> Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 4



firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley, los trabajadores empezaron a adquirir más derechos y protección ante las arbitrariedades de los patronos.

“A partir de la Época Medieval en que la sociedad prácticamente se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales, a la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar las posiciones necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros”.<sup>9</sup>

El mismo proceso evolutivo que se desarrolló en otros lugares del mundo del derecho laboral se tuvo en Guatemala, aunque con un poco de retraso, en su desarrollo, fue con la revolución de octubre de 1944, que nació el derecho de trabajo más regular, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 creada por la Asamblea Nacional Constituyente de ese año y la elaboración del primer Código de Trabajo el primero de mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso de la República de Guatemala su emisión, Decreto número 330.

Es muy importante indicar a sucesión de leyes de trabajo en Guatemala, para observar el desarrollo de cómo se fue protegiendo al trabajador en el transcurso del tiempo. A continuación se dará una breve compilación del derecho de trabajo en Guatemala:

- a) Ley de Jornaleros: Decreto número 177, del tres de abril de 1877, “de los gobiernos liberales de Guatemala fue emitido por el gobierno liberal del general Justo Rufino

---

<sup>9</sup> Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **El trabajo**. Pág. 19



Barrios para garantizar el suministro de mozos colonos para las grandes fincas cafetaleras que se iniciaron con ese gobierno, luego de la promulgación del Decreto de Redención de Censos o Decreto 170 pocos meses antes, y que facilitó la expropiación de las tierras comunales de los indígenas”.<sup>10</sup>

Cabe mencionar que esta disposición del Decreto numero 177 las jornadas de trabajo eran demasiadas extensas y vulneraban la salud y fuerza física de los trabajadores.

- b) Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo: Decreto gubernativo número 669, del Organismo Ejecutivo, emitido el 21 de noviembre de 1906; su reglamento apareció un año después, y es una interesante anticipación de la futura previsión social, fue el inicio de lo que se conoce en estos tiempos como salud ocupacional.
- c) Ley de trabajo: en 1926 se decretó esta ley que fue el primer conjunto ordenado de contenido laboral y de aplicación general. Esta ley reguló instituciones como la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, periodos prenatales, postnatales, inamovilidad, lactancia, jornada extraordinaria. Además tiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga pero no la cita como un derecho.
- d) La revolución de Octubre de 1944, marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, y se produjo una apertura democrática, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país.

---

<sup>10</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/reglamento de jornaleros](https://es.wikipedia.org/wiki/reglamento_de_jornaleros). (Consultado: 15 de febrero 2019)



Durante esos años las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social, este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo uno de ellos el Código de Trabajo de Costa Rica.

El derecho laboral es una rama que reviste una gran importancia debido a que dentro de sus principales finalidades se puede mencionar la protección del más débil en este caso el trabajador, frente al más fuerte económicamente como lo es el patrono, el derecho laboral es tutelar del trabajador, concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

El derecho del trabajo, es una creación o descubrimiento del hombre, como se ha ido observando, que se pone a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

Esta rama del derecho se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada, en la medida que el derecho común de la antigüedad se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios hasta la época actual; en este momento es una disciplina con sus propias instituciones que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico.

En el derecho constitucional se establecen los lineamientos básicos del derecho laboral, en la sección octava del capítulo segundo de la Constitución Política de la República de



Guatemala, de los artículos 101 al 117; considera al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los principios de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados y esto puede darse por iniciativa del patrono o a causa de pactos colectivos de condiciones de trabajo. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar a los trabajadores y protector de sus derechos.

Una de las instituciones principales del derecho laboral son los sujetos del derecho individual de trabajo, en los cuales se establece que:

- a) El trabajador: es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. En el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 3 establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual ya que el trabajador es la persona física que presta sus servicios de forma subordinada a un patrono, obteniendo una retribución a cambio.

Dicho artículo se refiere a que únicamente pueden ser trabajadores las personas individuales, físicas o naturales susceptibles de ser sujetos de derechos.

El Código de Trabajo no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial: el Artículo 124, empleados o sujetos a la jornada de trabajo; el Artículo 212, trabajadores a quienes o les es lícito pertenecer a un sindicato; y el Artículo 351, empleados de confianza.



- b) El patrono y la empresa: el patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. La empresa “es una organización dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de la sociedad”.<sup>11</sup> La empresa es el lugar en donde converge dinero y trabajo.

Según el Código de Trabajo en el Artículo 2, preceptúa que “El patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. El patrono debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera.

El Código de Trabajo hace alusión a que de conformidad con su disposición legal pueden ser patronos las personas individuales o jurídicas y estas pueden ser de derecho público, privado o nacional o extranjera siempre que cumplan con los requisitos que establece la ley.

- c) Patrono individual, es propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble según lo que preceptúa el Artículo 655 del Código de Comercio de Guatemala, por lo que es una cosa y no una persona.

---

<sup>11</sup> <https://es.wikipedia.org/wiki/Empresa> (Consultado: 8 de marzo de 2019)



En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica, por ejemplo una sociedad anónima. Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, como por ejemplo: en los Artículos: 14, 239, 240 del Código de Trabajo, en todos se refiere a la figura del empleador.

- d) Sustitución patronal, se refiere a que no puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses. Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo el cual establece “El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones”.

Es decir si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso, esta institución persigue dos principios fundamentales: la continuidad de la relación de trabajo; y es una medida de protección del salario de los trabajadores.

La ley, en esta sustitución ha puesto, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en el segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.

- e) Auxiliares del patrono, son las personas que auxilian o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función.



Son aquellos trabajadores que no obstante tienen relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de subordinación, estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados, en el Código de Trabajo y son: el representante del patrono así lo regula el Artículo 4 del Código de Trabajo, el intermediario establecido en el Artículo 5 Código de Trabajo y en el Artículo 351 del indicado código, el empleado de confianza.

- f) La representación patronal, el representante del patrono puede ser jefe de departamento y otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

Artículo 4 Código de Trabajo, regula que “los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas la que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

En ese sentido los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tienen que contratar al personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esta contratación como si el mismo hubiere intervenido.

- g) El trabajador de confianza, es aquel que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también pueden definirse como el que realiza los



trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica.

Para el efecto el Artículo 351 del Código de Trabajo establece: “Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”

Es por ello que el empleado de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, y estando claramente marcada esta distinción debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de los trabajadores.

- h) El intermediario, los servicios deben presentarse por el mismo trabajador, sin embargo, si el servicio que una persona contrata lo va a realizar un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces se está frente a la figura del intermediario.

## **1.2. Definición, principios, características**

Una definición es una proposición o conjunto de proposiciones por medio de la cual se trata de exponer con precisión la comprensión de un concepto. Se refiere a determinar, por escrito u oralmente, de modo claro y específico, las cualidades esenciales del tema implicado. Los principios o principio, “es el inicio de algo, o base o razón de ser de algo primer instante del ser de algo”.<sup>12</sup> Es decir es el inicio o fuente de un hecho o circunstancias y da la pauta de su origen.

---

<sup>12</sup> [www.rae.es](http://www.rae.es). (Consultado: 10 de marzo de 2019)



Una característica es una cualidad que permite identificar a algo o alguien, distinguiéndolo de otra.

### 1.2.1. Definición

El derecho laboral, “es una rama del derecho a través de la cual se estudian un conjunto de normas y principios que regulan la relación entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones y establece instituciones para resolver sus conflictos”.<sup>13</sup>

Así mismo, se puede indicar que el derecho de trabajo “es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente”.<sup>14</sup> El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene el derecho al trabajo, es indispensable para que la persona pueda superarse y sostener a su familia.

Otra definición de derecho laboral es “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.<sup>15</sup> Por lo cual se puede indicar que el derecho de trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones satisfactorias de trabajo.

<sup>13</sup> [http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com\\_content&view=article&id=109&Itemid=512](http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512)  
(Consultado: 10 de marzo de 2019 )

<sup>14</sup> [http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com\\_content&view=article&id=109&Itemid=512](http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512)  
(Consultado: 10 de marzo de 2019 )

<sup>15</sup> Krotoschin, Ernesto, **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 236



En ese sentido se dice que el derecho de laboral es un derecho dinámico y progresivo toda vez que se va adaptando a las necesidades y realidad social de los trabajadores. El trabajador, “se llama así a la persona que trabaja. También sinónimo de obrero o jornalero”.<sup>16</sup> Tiene varias denominaciones, pero la más común es trabajador o empleado.

Es por ello que el derecho de trabajo tiene diferentes acepciones y al trabajador también se le puede denominar, proletariado, jornalero, obrero nombres dados según las etapas de la historia del derecho de trabajo. Es importante conocer bien esta institución ya que es el punto focal que se tratara en las siguientes páginas, el trabajador forma parte de la columna vertebral del derecho de trabajo, ha sido causas de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto, entre alguna de las denominaciones se tienen las siguientes:

- a) Legislación industrial: es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) Derecho obrero: se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del Derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho social: ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor Garcia Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.

---

<sup>16</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 947



Muchos autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se llega a la conclusión que la materia que se está tratando, es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajador puede ser físico o puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual, el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan en la actualidad y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad.

### **1.2.2. Principios**

La palabra principio, es el “comienzo de un ser, de la vida. Fundamento de algo”.<sup>17</sup> El principio o principios es el inicio de algo, la fuente donde empieza a nacer un ser o en este caso esta rama del derecho, como lo es el derecho de trabajo, de esta manera es muy importante conocer sus principios para poder desarrollar esta rama del derecho.

---

<sup>17</sup> Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 965



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

Además de contemplar los contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, se incluyen otros que contemplan según la doctrina el marco general de contenido en cuanto a principios:

- a) Principio de autonomía: El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, cuanta con sus propias normas, es de derecho público, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas porque vela por la economía.
- b) Principio de tutelaridad: La protección al trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral, y este se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.
- c) Principio de irrenunciabilidad: La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 preceptúa: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento”. Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.



- d) Principio evolutivo: el derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee las características de ser tutelar del trabajador, lo cual puede considerarse en dos sentidos: Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, el Artículo 106, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: “ un mínimo de garantías sociales, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.” (Literal b) la función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece principios del derecho laboral los cuales son:

- a) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe de ser aplicado en forma imperativa, es decir, que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador.

Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones, la imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.



- b) Principio de realismo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que: “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define el principio realista y objetivo, ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancias; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

- c) Principio de sencillez: El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, este principio cobra mayor importancia en el Derecho Procesal de Trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.
- d) Principio conciliatorio: En los considerandos del Código de Trabajo invocan “una mayor armonía social” considerando f, y a lo largo del Código se encuentra este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente como lo regula el Artículo 17 Código Trabajo “El interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”; también lo regula el Artículo 274 del Código de Trabajo al establecer que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es “fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.



- e) Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se indica que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias.”
- f) Principio poco formalista: No es lo mismo lo que otros tratadistas indican erróneamente en cuanto a que el derecho de trabajo es antiformalista, lo cual es un grave error. Lo correcto es que el derecho de trabajo es poco formalista, entiéndase, desprovisto de majestuosos formalismos como lo son las otras ramas del derecho, y como ejemplos para entender este principio podemos mencionar algunos de ellos: el trabajador puede acudir a un juzgado laboral a promover una demanda sin auxilio de abogado.

Está rama del derecho se diferencia a las demás por ser poco formalista, no necesita que se cumplan muchos requisitos por ejemplo el trabajador puede ser representado por dirigentes sindicales; puede ser representado pasantes de los Bufetes Populares de las Universidades de Derecho del país; en cuanto a la protección de la maternidad, va más allá de lo contenido en la ley, pues es más humanitario, por ejemplo, la Corte de Constitucionalidad ha sentado precedente de que ninguna mujer embarazada puede ser despedida, entre otros.

- g) Principio de concentración: Para hacer más viable, más ágil el procedimiento, y menos retardado, el procedimiento ordinario laboral trata de concentrar en una misma audiencia todos los actos procesales posibles a efecto de resolver lo más pronto posible, evitando el desgaste innecesario y un retardamiento que afecta la mayor parte de veces al trabajador.

### **1.2.3. Características**

Característica es una cualidad que permite identificar a algo o alguien, distinguiéndolo de sus semejantes.



El carácter proteccionista del Derecho de Trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: entre obreros y empleados, por ejemplo, realizando una interpretación de la legislación guatemalteca, es que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala, no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

La legislación de Guatemala específicamente el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo en el primer considerando, establece que la tutelaridad “trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente”, y más adelante señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de concentración.

Lo anterior da a entender que el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, a contrario sentido no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte.

### **1.3. Derecho laboral guatemalteco**

El derecho laboral es una rama que revista una gran importancia debido a que dentro de sus principales finalidades esta la protección del más débil, es decir es tutelar del trabajador, concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

Se dice que el derecho laboral “es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el



Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>18</sup>

El derecho laboral guatemalteco, se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los sectores trabajadores eran marginados y abusados en sus derechos; en la historia del derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada constitucionalización de los derechos laborales siguiendo los pasos de lo que sucedió en el vecino país México, que fue el primero en darle ese carácter de constitucional a los derechos de los trabajadores.

Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, ellos permanecieron abandonados hasta 1871, en que la revolución liberal emitió un código civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo de relación mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la Revolución Francesa de 1789.

El primer código civil, entró en vigencia en 1877, estaba inspirado en la legislación española, el cual era de índole liberal e individualista, por consecuencia, dejaba a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, en este sentido, por ejemplo el contrato de trabajo, era tomado como un contrato civilista, es decir, como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta remuneración acordada.

---

<sup>18</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 100



Posterior al código civil, se empiezan a emitir leyes, reglamentos, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros. Al igual que otras ramas, el derecho laboral, se legisló y con ello fue evolucionando, hasta llegar al presente tiempo, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales tutelares al trabajador.

El actual código laboral, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que tales derechos no sean violados de ninguna forma, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 106 lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva”. Los derechos regulados en el código laboral, no pueden ser irrenunciables y son mínimos solo pueden ser superados, estas normas protegen al trabajador por cualquier arbitrariedad de los patronos.

Continuando con lo que establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

El Código de Trabajo, es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiversa los derechos reconocidos



a favor de los trabajadores, se considera violación a las leyes, así mismo se tiene por no puesta.

El derecho al trabajo es un derecho que es tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, que protegen al trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas, los principios se fundamentan en la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público y el Código de Trabajo es claro en establecer que “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo” Considerando 4 literal e) del Código de Trabajo. En el Artículo 44 del citado cuerpo legal, se establece que es una rama del derecho público. El derecho de trabajo tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de derecho público.

Es importante indicar que el Código de Trabajo actual, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes; inicialmente, el número de Decreto que regulaba al actual Código era el 330, pero, por una reforma que le fue realizada en 1961, a través del Decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.



## CAPÍTULO II

### 2. Accidentes laborales

Los accidentes aparecen desde la existencia misma del ser humano, en especial desde las épocas primitivas cuando el hombre para su subsistencia construye los primeros implementos de trabajo para la caza o agricultura, en esta época se consideraba la caída de un árbol o el ataque de una fiera como accidente y la enfermedad era atribuida a fuerzas extrañas o como un castigo sobrenatural o de los dioses.

En la prestación de cualquier servicio, el trabajador siempre tendrá un riesgo latente, que no son probabilidades de que pueda sufrir un incidente de trabajo y que como consecuencia le traerá un resultado dañoso para su integridad física, salud y en casos extremos su vida. Lo que le puede provocar dolencias físicas, psíquicas, pérdida o disminución de la capacidad para trabajar ya sea de forma temporal o permanente, preocupación, sufrimiento en su familia y representará para la empresa costos económicos, así mismo puede causar efectos secundarias como la disminución en su productividad o baja calidad en los productos que fabrica o servicios que presta.

Los accidentes de trabajo, se pueden definir como:

“Desde el punto de vista de la seguridad del trabajo se define al accidente de trabajo como la concreción o materialización de un riesgo, es un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o la propiedad. Desde el punto de vista médico el accidente de trabajo se define como una patología traumática quirúrgica aguda provocada generalmente por factores mecánicos ambientales.



Esta definición de accidente de trabajo es la que permite establecer su relación con el otro daño específico derivado del trabajo, la enfermedad profesional, ya que ambos tienen la misma causa, los factores ambientales derivados del trabajo y producen las mismas consecuencias, la lesión”.<sup>19</sup> El citado autor hace alusión a las diferentes concepciones tanto en términos jurídicos como en términos técnicos en las diferentes ciencias médicas esto pues con el objeto de determinar la denominación de accidentes que puede sufrir el trabajador con ocasión al trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que el goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano, por lo que el Estado se compromete a velar por la salud y bienestar de las personas incluyendo a los trabajadores, el Estado por medio de sus instituciones debe vigilar por la salud y seguridad de los trabajadores, a través de la implementación de medidas de previsión social tendientes a mejorar las condiciones en que los trabajadores ejecutan sus labores.

Los accidentes e incidentes producidos en la actividad laboral son las consecuencias directas o indirectas de unas determinadas condiciones de trabajo cuyas causas se encuentran, en la mayoría de casos, en la organización del trabajo y en un modelo de competitividad empresarial en el que las personas están relegadas a un segundo plano de la actividad. Situación que se ve agravada por la falta de políticas de prevención en las empresas.

Los accidente de trabajo o laboral es "el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras; los infortunios laborales y durante el desempeño de las tareas, o con ocasión de las mismas, poseen substantividad e importancia de tal relieve, que impone un

---

<sup>19</sup> Córtes Díaz, José María; **Seguridad e higiene del trabajo**. Pág. 82



tratamiento metódico y amplio; el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador”.<sup>20</sup>

Como se puede observar el accidente laboral resulta de algo imprevisto y que proviene con ocasión del trabajo, es por ello que esos hechos imprevistos deben de estar siempre regulados por la ley y proteger al trabajador por si este sufriera un siniestro.

Según estadísticas brindadas por la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas OIT, se indica que “a cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral”.<sup>21</sup>

“Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año, anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El valor de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un cuatro por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año”.<sup>22</sup> [sic]

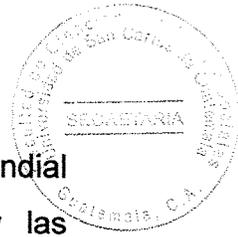
Como se puede observar los niveles que se dan en el aumento de accidentes laborales es alarmante y es muy importante poner en práctica medidas de protección y prevención, porque el patrono tiene que asegurar la vida del trabajador en el lugar de trabajo, para que llegue a salvo a su vivienda, protegiendo su derecho a la vida.

---

<sup>20</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 67

<sup>21</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm/> **Seguridad y salud en el trabajo**. (Consultado: 24 de febrero de 2019)

<sup>22</sup> **Ibid.**



“La Organización Internacional del trabajo tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. La meta de SafeWork (trabajo seguro), es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles”.<sup>23</sup>

Los accidentes de trabajo son un problema constante, el Ministerio de Trabajo se informó que “los accidentes laborales son constantes en diversas áreas, especialmente en el sector de la construcción y el reparto de comida, debido a la falta de precaución”.<sup>24</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su preámbulo: “Nosotros, los representantes del pueblo de Guatemala, afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y, al Estado, como responsable de la promoción del bien común, seguridad, justicia.”

Acá se encuentran plasmados los principios en los que se basa el ordenamiento jurídico guatemalteco y en especial la persona humana y la familia, en donde el Estado se compromete a brindarles seguridad y justicia, entendiéndose seguridad en su forma extensiva, llegando esa protección y regulación legal hasta su lugar de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 1, regula: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia.” La protección que le da a la persona humana es en todos los ámbitos, hasta en su trabajo,

---

<sup>23</sup> **Ibíd.**

<sup>24</sup> <https://www.prensalibre.com/ciudades/accidentes-laborales-son-constantes-en-la-ciudad/> Ciudades ( Consultado: 23 de febrero 2019)



es muy importante que la persona regresa con bien a su casa, para el Estado es indispensable el bienestar general de la persona la salud, dignidad y su vida.

Se reconoce como accidente laboral toda lesión que sufre una persona a causa o con ocasión de su trabajo y que le produzca lesiones de incapacidad o muerte; una enfermedad profesional es aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte, estos pueden ocurrir en actividades industriales, agrícolas, comerciales, o en el desarrollo de cualquier actividad en el ámbito del trabajo. Estos accidentes, como las enfermedades profesionales han aumentado considerablemente en los últimos años, dejando a muchos trabajadores con incapacidades físicas permanentes y en muchos casos la muerte.

El Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, en el Artículo 2 preceptúa: “Para efectos de este Reglamento se entiende por lugar de trabajo: todo aquel en que se efectúen trabajos, industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole”. Acá se encuentra una definición legal de lo que se debe de entender por lugar de trabajo, y es muy importante para delimitar e identificar si el accidente sucedido fue en el lugar de trabajo.

El incumplimiento de los patronos en la aplicación de las normas legales para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, ha causado daños permanentes en las vidas de los trabajadores y de sus familias. Los accidentes laborales son un problema constante, según estadísticas brindadas por los “Bomberos Municipales, de treinta y cinco a cuarenta personas son atendidas a la semana en la ciudad capital por lesiones a causa de accidentes laborales”.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> **Ibid.** pág. 26



Así mismo, lo confirma también la jefa del Departamento de Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, María Sandoval: “se ha llegado a observar que algunos accidentes han dado lugar por falta del equipo personal de protección ya sea porque no ha sido proporcionado por el patrono, o por negligencia del mismo trabajador no lo ha utilizado, así también por falta de capacitación del patrono hacia sus trabajadores”.

Por lo cual se puede observar que este problema en algunas ocasiones también se da en forma bilateral, ya que el trabajador también puede incurrir en responsabilidad por la falta de capacidad, negligencia, impericia y el empleador por no brindar los suministros necesario o no brindar la capacitaciones necesarias para realizar el trabajo sin que este en juego la vida del trabajador.

Así mismo, sigue expresando María Sandoval, “recientemente se actualizó la Normativa de Seguridad Ocupacional, para minimizar los accidentes, ya que el sector de la construcción es en el que más accidentes laborales se dan a nivel mundial”.<sup>26</sup> Hay sectores como la construcción en donde la recurrencia en los accidentes va en aumento y se ha intentado con reformas al reglamento a la seguridad ocupacional, pero hasta el momento la problemática continua.

## **2.1. La seguridad en el trabajo**

Define la seguridad en el trabajo “como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo”.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 26

<sup>27</sup> Chinchilla Sibaja, Ryan; **Salud y seguridad en el trabajo.** Pág. 39



La seguridad en el trabajo ha evolucionado en los últimos años pues lo que se pretende es el resguardo de la vida, salud, seguridad e integridad de los trabajadores cuando se encuentra subordinado al patrono a través de una jornada de trabajo. En otras palabras puede decirse que el objeto de la seguridad del trabajo es detectar, evaluar y corregir los llamados riesgos de trabajo y las condiciones inseguras que en el lugar de trabajo están presentes y pueden ocasionar un accidente de trabajo produciendo dolencias físicas y psicológicas a los trabajadores, los que van mermando su capacidad de trabajo, generando preocupación para la familia especialmente y costos económicos para la empresa y la sociedad en general.

Es de mucha importancia para que se logre una buena política de prevención de riesgos de trabajo que se tenga en cuenta el estudio detallado de las condiciones en que se presta un trabajo, las condiciones ambientales, las materias primas, herramientas manuales y maquinaria que se utilizan en un proceso productivo.

Hay que tener presente que para la determinación de la salud del trabajador en la prestación de servicios y su productividad son indispensables las condiciones de trabajo tales como: el orden, la limpieza, la protección contra caídas, la señalización, la iluminación, las dimensiones de las instalaciones del lugar de trabajo.

Es aquí donde surge lo que se conoce como el síndrome del edificio enfermo, nombre que se utiliza en la doctrina para identificar las dolencias y síntomas clínicos que sufre el trabajador por la prestación de sus servicios diarios; mismas que guardan íntima relación con las malas condiciones del lugar de trabajo, el contacto directo con gases o productos tóxicos, malas posturas de trabajo, calor excesivo, por mencionar algunas causas.

Según la naturaleza del trabajo el ser humano por instinto se ve obligado a eliminar un riesgo de trabajo; otras veces le es imposible hacerlo por las ventajas que los productos le brindan y muchas veces también no se quiere eliminar o disminuir ese riesgo. Por lo que es necesario lidiar con esa probabilidad de que el trabajador pueda sufrir un suceso



dañoso para él mismo, para la materia prima o para las instalaciones del lugar de trabajo.

En el derecho laboral guatemalteco el tema de la higiene, como la seguridad en el trabajo son una obligación para el patrono y para el trabajador simplemente un conjunto de garantías individuales de carácter universal, ya que como ser humano tiene derecho a que se vele por su vida, salud, seguridad e integridad física en el desarrollo de su trabajo. Acciones que puede hacerse valer frente al Estado, por medio de las instituciones que están encargadas de velar por que se cumplan los derechos laborales tales como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Inspección General de Trabajo.

La salud y seguridad es lo primero, ningún otro objetivo o prioridad puede estar por encima de la conservación de la integridad y salud de las personas en sus lugares de trabajo, esto incluye a trabajadores, contratistas, clientes, visitantes y comunidades con las que se interactúa, como lo establece el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala “El Estado de Guatemala, garantiza y protege la vida humana... así como la integridad y la seguridad de la persona.”

El Estado de Guatemala su fin primordial es el bien común, por lo cual la protección a la vida, seguridad e integridad de las personas es lo más importante, ninguna institución se puede encontrar por arriba de su bienestar. Además existen normativos vigentes, como el Acuerdo Gubernativo número 229-2014, con el que se actualizó la Normativa de Seguridad Ocupacional, para lograr su prevención o minimizar los riesgos.

Es de suma importancia indicar cuales son las obligaciones de los patronos en los lugares de trabajo, el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, en su Artículo 4 establece “Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de SSO (Salud y Seguridad Ocupacional) para proteger la vida, la salud, y la integridad de sus trabajadores, y especialmente lo relativo:



- a) A las operaciones y procesos de trabajo.
- b) Al Suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales.
- d) A la colocación y mantenimiento de resguardos, protecciones y sistemas de emergencia a maquinaria, equipos e instalaciones.”

De esta manera se reglamenta y se hace de observancia general las obligaciones de los patronos para sus trabajadores en el tema de salud y seguridad ocupacional. Es muy importante que los patrono arraiguen una cultura de salud y seguridad ocupacional y eso conlleva involucrar a todo el personal, para logran su prevención y con ello cero lesiones y daños a los recursos de la empresa.

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también en su actual sustentación”.<sup>28</sup> El Código de Trabajo, en el cuarto considerando literal a), establece: “la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica que existe entre trabajador y empleador, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Siguiendo este orden de ideas la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 106 “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley”.

El derecho laboral, ha comprendido derechos mínimos con vocación a ser superados. Por lo mismo, al mencionar en la ley una estipulación concreta, debe de entenderse que la misma debe de cumplirse independientemente del acuerdo de voluntad de las partes. Cualquier aumento sobre ese mínimo es bienvenido y cualquier disminución es nula, las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en la ley, pero si pueden ser superadas, y más en el tema de la salud y seguridad

---

<sup>28</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 20



ocupacional, el cual no busca culpables; sino salvar vidas minimizando riesgos. Los directores, gerentes, administradores, coordinadores, jefes y supervisores de área, son responsables de establecer y mantener los estándares más altos de normas de Salud y Seguridad Ocupacional en todos los puestos de trabajo.

## 2.2. Causas de accidentes de trabajo

Antes de entrar a determinar las causas de los accidentes de trabajo se deben de identificar algunos elementos involucrados en el accidente, al estudiar el problema de los accidentes de trabajo, lo primero que debe entenderse es que, no son el producto de la fatalidad o del destino, la causa se dice que es “todo aquello que se considera como fundamento u origen de algo”.<sup>29</sup>

Todo accidente laboral tiene una causa la cual es muy importante identificar para poder prevenir y minimizar cualquier riesgo. “Los accidentes siempre son causados; nunca son casuales”.<sup>30</sup> Es por ello que regularmente en la accidentalidad se encuentran innumerables causas y a este fenómeno se le dará el nombre de multi-causalidad.

Cuando se habla de las causas que dan origen a un accidente suelen hacerse presente una serie de mitos:

- a) A mí no me va a suceder: Es un error pensar en los accidentes como acontecimientos lejanos, que les ocurren a otros. Esa percepción íntima permite explicar por qué las personas corren riesgos como trabajar sin los elementos de protección colocados o viajan sin el cinturón de seguridad puesto.

---

<sup>29</sup> <http://del.rae.es/?id=80lpenf/> **Diccionario de la real academia Española.** (consultado: 23 de febrero del año 2019)

<sup>30</sup> <https://prevention-world.com/actualidad/articulos/principales-causas-los-errores-humanos-producen-accidentes/humanos-que-producen-accidentes>. (Consultado: 23 de febrero de 2019)



- b) Los accidentes ocurren por mala suerte: Aceptar esa premisa es asumir que los esfuerzos en materia de prevención no sirven de nada. Los accidentes no son producto de la casualidad, o la mala suerte. Tienen causas específicas que los originan.
  
- c) La culpa la tienen los otros: el comportamiento habitual cuando ocurre un accidente es buscar culpables. No tiene sentido buscar culpables, sino modificar las condiciones o conductas que dieron origen a un suceso no deseado.

Aceptar esos mitos implica asumir que nada se puede hacer para modificar las situaciones de riesgo.

Para dejar de lado estas falacias se debe aceptar que:

- a) Los accidentes no son producto del azar o de la mala suerte. Los accidentes ocurren porque hay causas específicas que los originan.
  
- b) Las lesiones y los accidentes son el resultado de: acciones inseguras y condiciones Inseguras.

La condición insegura es una situación peligrosa que posibilita que ocurra un accidente, para ejemplificarlo se puede indicar:

- a) Equipos sin protecciones o resguardos.
  
- b) Elementos, equipos o materiales defectuosos. Ejemplo, herramientas con mangos en mal estado. Escaleras a las que le falten peldaños.

“Las principales causas de accidentes dentro de los centros de trabajo son responsabilidad del patrón y del trabajador”.<sup>31</sup> Tanto trabajador como el patrono deben

---

<sup>31</sup> Teodoro González y Rueda, **Protección y seguridad del trabajo**. Pág.94



de trabajar en conjunto dentro de una política de prevención, no todas las condiciones inseguras producen accidentes, pero la permanencia de una condición insegura en un lugar de trabajo puede producir un accidente.

El acto inseguro es una acción u omisión cometida por las personas, que permite que se produzca un accidente, ejemplos: operar una máquina sin autorización, trabajar a una velocidad inadecuada. El conocimiento profundo de las características de la accidentalidad en el interior del trabajo, provee herramientas fundamentales que ayudan en la construcción y análisis de la situación de seguridad y salud ocupacional de la organización.

Hacer un proceso sistemático, fundamentado en variables aceptadas y validadas internacionalmente para conocer el comportamiento de la accidentalidad, permite obtener datos de gran calidad para la gestión de los riesgos ocupacionales. Este conocimiento posibilita evaluar los atributos y particularidades que distinguen los eventos que se han presentado en el proceso productivo.

Al efectuar el proceso de investigación y análisis de las causas a los accidentes ocurridos (riesgo expresado) en las áreas de trabajo, se produce información que permite caracterizar la accidentalidad al conocer la tendencia de los tipos de accidentes, la naturaleza de la lesión que generan, el número de días de incapacidad que causan, la parte del cuerpo afectada, el día de la semana y el mes, el área, la sección, la máquina, el proceso y las causas inmediatas y básicas que los generan, entre otros, esta información permite una visualización detallada de su comportamiento a través del tiempo al establecer correlaciones y agrupar por diversas variables los resultados, lo que permitirá orientar minuciosamente las actividades y planes de acción para su control.

### **2.3. Consecuencias de accidentes de trabajo**

Las consecuencias de accidentes de trabajo, independientemente de la causa que provocó el accidente, este origina un resultado negativo para el trabajador como lo es la



incapacidad para trabajar y en muchas ocasiones es un resultado fatal, la muerte.

Se dice que “Las consecuencias derivadas de accidente de trabajo son las incapacidades y muerte. Antes de dar a conocer ésta clasificación, es muy importante definir el término incapacidad, porque puede confundirnos con la incapacidad del Derecho Civil, ya que este tipo de incapacidad se refiere “carencia de aptitud legal para ejercer válidamente determinados derechos”.<sup>32</sup> Es decir la incapacidad del trabajador cuando sufra accidentes con ocasión en el trabajo, no es la misma que la del derecho civil, en ese orden de ideas se puede deducir que el trabajador goza de sus derechos civiles y políticos, no deja de ejercitarlos por sí mismo.

La incapacidad a causa del trabajo, es “la imposibilidad, mayor o menor, de valerse por sí mismo”.<sup>33</sup> La incapacidad física es la imposibilidad del que trabajador pueda realizar sus actividades dentro del centro de producción o lugar de trabajo conocido comúnmente, la incapacidad de trabajo puede ser temporal o permanente dependiendo cada caso en concreto.

La definición anterior se refiere al termino incapacidad en términos generales, pero para ser un poco más específico, se puede indicar que la incapacidad laboral como “equivale a la invalidez para el trabajo, tanto si se ha ocasionado un accidente de éste como por una enfermedad profesional”.<sup>34</sup> En este caso una persona no es capaz de llevar a cabo las funciones relativas a su puesto de trabajo con todas las garantías, por encontrarse inhabilitada para ello.

La incapacidad de trabajo puede ocasionarse por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para ello se tienen que tener un diagnostico medico con el

---

<sup>32</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 477

<sup>33</sup> **Ibíd.** Pág. 477

<sup>34</sup> **Ibíd.** Pág. 478



efecto de determinar cuál fue la causal de incapacidad laboral. En ese orden de ideas se puede indicar que la "Incapacidad, es el impedimento psicofísico que impide la realización de tareas o trabajos con asiduidad requeridas".<sup>35</sup> Es una definición muy completa porque una persona que haya tenido un accidente o incidente de trabajo no puede realizar sus tareas asignadas de la mejor manera y además el daño que él puede adquirir al forzarse en las condiciones que se encuentra.

Un accidente laboral ocasiona daños, tanto para la empresa como para el trabajador, por lo cual se puede indicar que las consecuencias de los accidentes son:

- a) Costo que sufre el accidentado y su familia: el costo humano lo constituye el dolor, el sufrimiento, la invalidez resultante, las muertes y en definitiva todo el daño que sufren las personas. El accidentado es el primer perjudicado por las consecuencias del accidente ya que es quien padece, en primer término, el sufrimiento de la lesión física. También habría que incluir lo que supone la pérdida del individuo, de su experiencia y del esfuerzo con que cada trabajador contribuye a la mejora de la sociedad ya que la labor de la persona es insustituible cuando ésta falta. Otra de las consecuencias es la desconfianza o inseguridad respecto de la propia capacidad de llevar a cabo una tarea. Por último, no olvidar los trastornos que un accidente genera al grupo familiar del trabajador accidentado.
- b) El costo económico está formado por todos los gastos y pérdidas que el accidente origina, gastos que ocasionan la pérdida de horas de trabajo, tanto del accidentado como de los compañeros, la asistencia médica a las lesiones, la rotura y deterioro de materiales y equipos de trabajo, las pensiones devengadas por invalidez o muerte, etc. En muchas ocasiones las empresas no son conscientes de que los accidentes de trabajo representan una pérdida importante, pero la realidad es que efectivamente es así.

---

<sup>35</sup> Cabanellas, Guillermo, **Op. Cit.** Pág. 160



## CAPÍTULO III

### 3. Las medidas de higiene y seguridad en la legislación laboral de Guatemala

En la legislación guatemalteca el derecho de trabajo; en su significado general es un ciencia relativamente nueva por lo que los intentos que se han hecho para resguardar la salud y la integridad de los trabajadores en la prestación de sus servicios es relativamente escasa; dentro de los pocos avances que se han hecho se pueden mencionar el surgimiento del Reglamento General de Higiene y Seguridad emitido por el Presidente de la República Interino Guillermo Flores Avendaño, en el año de 1957, el cual entró en vigencia el 1 de enero del año 1958.

Asimismo el Título Quinto, Capítulo Único, denominado Higiene y Seguridad en el Trabajo, del Código de Trabajo vigente Decreto número 1441, que entró en vigencia en el mes de julio de 1971, en el Gobierno de Miguel Idígoras Fuentes. A nivel internacional podemos mencionar: a) el Convenio Sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores, adoptado en la Conferencia General de la O.I.T. en el año de 1981; b) el Capítulo número 16 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre Estados Unidos, Centro América y República Dominicana (CAFTA DR) por sus siglas en inglés, mismos que han sido aceptados y ratificados por Guatemala

#### 3.1. Higiene y Seguridad

La higiene y seguridad en el trabajo es definida como “dentro de un concepto moderno de las relaciones entre dadores y tomadores de trabajo, constituye obligación patronal el cuidado de preservar la salud de los trabajadores, para lo cual deben montar sus instalaciones y maquinarias en perfectas condiciones higiénicas y con aplicación de



mecanismos preventivos que disminuyan los accidentes del trabajo y las enfermedades ocasionadas por éste”.<sup>36</sup>

La higiene y la seguridad en el trabajo es muy importante para el desenvolvimiento de las actividades, para que lo que se realice sea productivo y no tenga consecuencia negativas para el trabajador y las personas que se interrelacionan en las actividades diarias del trabajo que se desempeña.

Las normas de higiene y seguridad no solo se deben adoptar en lugares considerados riesgosos, ya que los accidentes, enfermedades profesionales no discriminan por profesión o empleo, en el Convenio número 120, sobre higiene, se establecen normas de higiene que deben tomarse en cuenta en el comercio y oficinas, para prevenir riesgos profesionales.

La salud de los trabajadores se ve afectada considerablemente al exigírseles cargar materiales muy pesados para su cuerpo, existen muchas profesiones en donde el traslado de materiales pesados es la principal actividad económica, debido a esto es necesario que tanto patronos como trabajadores conozcan acerca del peso máximo que puede cargar una persona para evitarle posibles lesiones, estas disposiciones están contenidas en este convenio.

El goce de la salud es un derecho que es fundamental para la persona y protegido constitucionalmente, la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa en el Artículo 94 Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. “El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.”

---

<sup>36</sup> Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 450

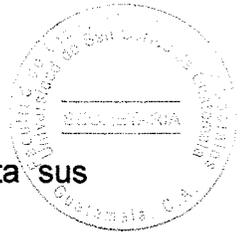


En este orden de ideas el estado es el encargado de que las instituciones descentralizadas, autónomas y desconcentradas sean las obligadas de velar por la salud de sus habitantes y de prevenir cualquier tipo de enfermedad y accidentes en cualquier ámbito. Este artículo se relaciona con el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El derecho a la seguridad social se ha conformado como una institución de protección a la vida, que tiene como objetivos y fines fundamentales la prestación de los servicios médico hospitalarios conducentes a conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes, por medio de una evaluación médica que es necesariamente desde el diagnóstico hasta la aplicación del tratamiento que el paciente requiera para su restablecimiento.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, también brindan cobertura gratuita a los que “gocen de jubilación o montepío del Estado o instituciones autónomas y descentralizadas” así lo regula en el Artículo 115 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es muy importante la implementación de políticas que sean necesarias para maximizar los derechos de la población, como lo indica el Artículo 1 del Convenio 117 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Política Social, el cual indica es muy importante la implementación de políticas que sean necesarias para maximizar los derechos de la población, así mismo el mencionado Artículo del Convenio 117 de la Organización Internacional del trabajo, sobre Política Social, regula en el “Artículo 1, 1. Toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social; 2. Al elaborarse



cualquier política de alcance más general se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población.”

El Código de Trabajo, en el título quinto, capítulo único, el cual norma lo referente a la higiene y seguridad en el trabajo, se establece las medidas mínimas obligatorias para el empleador, y se encuentra expresado en el Artículo 97 del cuerpo normativo mencionado, el cual indica: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a las siguientes situaciones:

- 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 previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El deber de higiene y seguridad en el trabajo, se diversifica en dos direcciones: primero en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar, o sea, medidas para evitar acciones de trabajo, seguridad en el trabajo, segundo, evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales, como por ejemplo a consecuencia de gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, y enfermedades comunes. El objeto de la higiene y la seguridad es la prevención y lograr evitar cualquier incidente y que las labores se lleven a cabo con normalidad, observando las reglas destinadas a la prevención.



Al respecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que “todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores”. Dicho artículo establece que el patrono tiene el deber jurídico de proteger al trabajador emitiendo normas jurídicas y creando políticas que garanticen la salud y bienestar del trabajador en el centro de producción, evitando cualquier tipo de peligro.

### **3.2. Enfermedad Común**

La enfermedad “Se considera enfermedad común aquella alteración de la salud que no tenga la consideración de accidente de trabajo ni enfermedad profesional”.<sup>37</sup>

Por ello se dice que es la situación en la que el trabajador como consecuencia de una enfermedad común o accidente no laboral precisa asistencia sanitaria y está imposibilitado para trabajar.

“La salud y la enfermedad son parte integral de la vida, del proceso biológico y de las interacciones medio ambientales y sociales. Generalmente, se entiende a la enfermedad como la pérdida de la salud, cuyo efecto negativo es consecuencia de una alteración estructural o funcional de un órgano a cualquier nivel”.<sup>38</sup>

La enfermedad común con lleva a la pérdida del derecho de salud que afecta uno o alguno de los órganos del cuerpo humano, el cual impide al trabajador que realice sus actividades cotidianas y por ende no pueda prestar sus servicios laborales. Enfermedad, es la “alteración más o menos grave de la salud, que provoca anormalidad

---

<sup>37</sup> <https://www.mutuagallega.es/1/31/21/44/su2/enfermedad-comun/> (Consultado: 23 de febrero de 2019)

<sup>38</sup> <https://es.wikipedia.org/wiki/enfermedad> / enfermedad. (Consultado: 24 de febrero de 2019)



fisiológica o psíquica, o de ambas clases a la vez, en un individuo. En sentido figurado, pasión dañosa”.<sup>39</sup>

Se puede concluir que la enfermedad es el proceso y a la fase que atraviesan los seres vivos cuando padecen una afección que atenta contra su bienestar al modificar su condición ontológica de salud. Esta situación puede desencadenarse por múltiples razones, ya sean de carácter intrínseco o extrínseco al organismo con evidencias de enfermedad.

### 3.3. Enfermedad profesional

La enfermedad en el trabajo son “todas aquellas que se pueden adquirir a causa o como consecuencia de la labor que realiza quien trabaja por cuenta ajena generalmente la doctrina, la legislación y la jurisprudencia distinguen tres clases diferentes: las enfermedades profesionales, las enfermedades accidentes y las enfermedades comunes o inculpables”.<sup>40</sup>

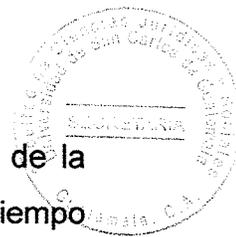
La higiene industrial tiene como objetivo primordial la prevención de enfermedades profesionales (que surgen de contaminantes biológicos, químicos y físicos), y las consecuencias que sufren los trabajadores derivadas de la prestación de servicios, tratando de optimizar su fuerza de trabajo y al mismo tiempo cuidando su salud, apoyándose en otras ciencias como: la higiene y seguridad en el trabajo, toxicología, medicina del trabajo, ergonomía, entre otras.

Se define la enfermedad profesional desde los siguientes puntos:

---

<sup>39</sup> Cabenellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 119

<sup>40</sup> Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 367



- a) “Concepto técnico, la enfermedad profesional consiste en el deterioro lento de la salud del trabajador, producido por una exposición continuada a lo largo del tiempo a determinados contaminantes presentes en el ambiente de trabajo. Al contrario que los accidentes, las enfermedades profesionales suponen un daño para la salud de los trabajadores que tarda mucho tiempo en manifestarse.
- b) Concepto legal, se entenderá por enfermedad, la contraída como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena”.<sup>41</sup>

La enfermedad profesional será la que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo y la enfermedad inculpable es la que el trabajador por cuenta ajena adquiere sin tener alguna relación a causa de trabajo, siempre que no haya sido adquirida intencionalmente por el trabajador.

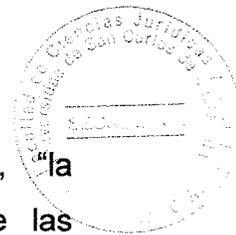
Por lo cual la enfermedad profesional es “la que es consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado. Su posible evitación, así como los resultados económicos del tratamiento y de la incapacidad resultante, son objeto de normas legislativas”.<sup>42</sup>

Los factores que influyen en las enfermedades profesionales de trabajo, se pueden mencionar concentración del agente nocivo en el ambiente de trabajo, entendiéndose como los niveles máximos de concentración de agentes nocivos para la salud del ser humano; es decir los parámetros con los que se puede comparar el nivel existente en el lugar de trabajo y el tiempo durante el cual puede estar expuesto el trabajador sin que se vea perjudicado en su salud.

---

<sup>41</sup> Mateo Floria, Pedro; **Gestión de la higiene industrial en la empresa**. Pág. 31

<sup>42</sup> Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 367



Las enfermedades de trabajo son el objetivo primordial de la higiene industrial, “la higiene industrial es una técnica preventiva no médica que se ocupa de las enfermedades profesionales y cuyo objetivo es evitar o reducir en lo posible los riesgos derivados de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos (contaminantes ambientales) presentes en el entorno de trabajo y que pueden ser causa de dichas enfermedades”.<sup>43</sup>

Se ha clasificado con el objeto de ayudar a la identificación, control, registro, eliminación e indemnización de los daños causados a los trabajadores que las sufren en el desempeño de sus actividades, a través de la “lista que fue aprobada y actualizada por el Consejo de Administración de dicha institución en su 307. Reunión en marzo del año 2010”.<sup>44</sup>

Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales:

- a) Enfermedades causadas por agentes químicos o sus compuestos;
- b) Enfermedades causadas por agentes físicos;
- c) Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias.

Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado:

- a) Enfermedades del Sistema Respiratorio;

---

<sup>43</sup>Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid; **Manual informativo de prevención de riesgos laborales; enfermedades Profesionales**. Pág. 53

<sup>44</sup>Organización Internacional del Trabajo; **Revista lista de enfermedades profesionales, Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: y sus criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT; en Ginebra Suiza**. Pág. 1



- b) Enfermedades de la piel;
- c) Enfermedades del sistema osteomuscular;
- d) Trastornos mentales y del comportamiento;
- e) Cáncer causado por los siguientes agentes o sus compuestos.

### 3.4. Medidas de prevención

Evitar que se produzcan riesgos o accidentes de trabajo; mejorando las condiciones de trabajo de manera que sea imposible, o al menos muy difícil el accidentarse; centrándose en la erradicación de los accidentes a través de identificación y posterior corrección de los riesgos de trabajo.

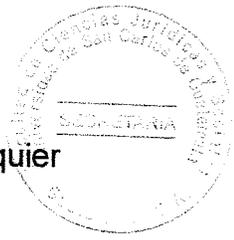
La seguridad y prevención de riesgos es responsabilidad de todas las personas que participan del proceso productivo, pero especialmente de los niveles de conducción, capaces de tomar las decisiones necesarias para modificar una situación de riesgo.

Se define como prevenciónr “anticiparse a un inconveniente, dificultad u objeción.”<sup>45</sup> La prevención sirve para anticiparte a cualquier suceso futuro, por lo cual es muy importante arraigar la cultura de prevención.

La prevención es la “preparación, disposición anticipada de lo necesario para un fin”.<sup>46</sup> Las medidas de prevención en los lugares de trabajo se anticipan a cualquier acontecimiento o en su caso lo minimizan y su fin siempre será el bienestar y la salud de sus colaboradores y de todas las personas que se relacionen en las actividades del lugar de trabajo. El autor citado define a la prevención de accidentes como “higiene y

<sup>45</sup> <http://del.rae.es/?id=U9JkmL>. **Op. Cit.** (Consultado: 23 de febrero 2019)

<sup>46</sup> Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 763



seguridad en el trabajo”.<sup>47</sup> Estas instituciones son fundamentales para cualquier prevención en el trabajo, la prevención es trabajo de todos.

Las medidas de prevención son muy importantes para anticiparse a cualquier incidente, o accidente en el lugar de trabajo, es obligación del patrono en utilizar las medidas de prevención necesarias para resguardar la seguridad del trabajador y este debe de utilizar su equipo de protección para que no sea causal de algo fatal.

Las medidas de prevención es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un entorno laboral, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales.

En la legislación guatemalteca se encuentra regulada la previsión social, en primera instancia en la Constitución Política de la República de Guatemala en la sección séptima relativa a la salud, seguridad y asistencia social, contenida en los Artículos 93 al 100.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala, establece el funcionamiento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como el órgano rector encargado de velar por las disposiciones de previsión social tendientes a mejorar la salud y seguridad de los trabajadores del país.

---

<sup>47</sup> *Ibíd.* Pág. 763



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su título quinto higiene y seguridad en el trabajo, contenido en los artículos 197 al 205 establece medidas preventivas a que se obligan tanto patronos como trabajadores, así como las sanciones y responsabilidades a que son sujetos los patronos que incumplen dichas medidas.

El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo, es la norma preventiva más específica que hay en Guatemala, en ella se establecen normas generales de prevención de riesgos profesionales.

## CAPÍTULO IV



### **4. Incumplimiento de los patronos en la aplicación de las normas legales para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales**

Se dice que “Los accidentes laborales son lesiones físicas o psíquicas que el trabajador puede sufrir como consecuencia de la realización de las actividades propias de su trabajo. Aunque cada vez se hace más hincapié en su prevención, las últimas cifras indican que, en el último año, las lesiones provocadas por la actividad laboral han aumentado un 6,9%. En cifras absolutas, el número total se eleva hasta los 400.000 accidentes laborales”.<sup>48</sup>

Los accidentes laborales han ido en aumento por varios factores uno de ellos es la inobservancia en la aplicación de las normas legales por parte de los patronos en el lugar de trabajo, algo que es fundamental para que los trabajadores regresen bien a sus hogares.

La responsabilidad de los patronos se ve reflejada en las carencias de medidas preventivas, órdenes imprudentes, omisión en la dotación de instrumentos personales de seguridad, carencia de disposiciones cuya realización se vigile estrechamente, etc. La responsabilidad del trabajador en sus actividades diarias y que pueden traer consecuencias de este tipo se pueden dar por descuido motivados por el hábito al peligro, situaciones emotivas personales, desconocimiento del riesgo implícito uso inadecuado o ausencia de los instrumentos personales de seguridad.

Actos de terceros puede darse a causa d bromas irresponsables, descuido imprudencia y carencia del sentido general de la seguridad.

---

<sup>48</sup> <http://canalsalud.imq.es/accidentes-laborale-comunes/> Canal salud. (Consultado: 1 marzo de 2019)



Caso fortuito o fuerza mayor puede originarse por desperfectos ocultos de carácter técnico o acción de los fenómenos naturales, algunas veces se consideran como casos fortuitos, circunstancias atribuidas a errores humanos. Un corto circuito puede resultar por el uso de instalaciones muy antiguas o deficientes. Tomar corriente eléctrica para máquinas poderosas por medio de alambrado general, carencia de interruptores térmicos, exceso de clavijas en un contacto, entre otros.

Por lo cual, es muy necesario que el patrono aplique las medidas legales que son mínimas que deben de ser superadas por él y los trabajadores, arraigando una cultura de prevención, la seguridad es responsabilidad de todos, y se debe de practicar continuamente, esto conllevaría a bajar los índices de incidentes y prevenir recurrencias.

#### **4.1. Actos inseguros**

Situaciones inseguras, el ambiente físico y ambiente psicológico, en el que se mueve y actúa un hombre para desarrollar actividades laborales debido a la necesidad de procurarse recursos de subsistencia por falta de preparación o capacitación en algún oficio para tener varias opciones a elegir es aprovechado por el empleador para explotar al trabajador en circunstancias lesivas para la seguridad y salud violatoria de los derechos humanos.

Acciones inseguras, Las cuales ya de por sí e independientemente a que trabaje en situaciones peligrosas pueden provocar el accidente. En las acciones inseguras están:

- a) Introducirse en situaciones peligrosas sin la debida protección.



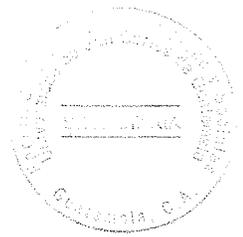
- b) Alterar los dispositivos de seguridad.
- c) Trabajar a excesiva velocidad.
- d) Utilizar en modo inadecuado.
- e) El equipo de trabajo.
- f) El equipo de seguridad.
- g) No seguir las instrucciones.
- h) Actuar sin la seriedad que reclama el trabajo.

En Guatemala, son diferentes las causas que provocan accidentes en los centros de trabajo, según estudios realizados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el “80% de los accidentes ocurren por el factor humano, y el 20% ocurre por el factor físico”.<sup>49</sup>

El Estado de Guatemala tiene un índice alto de trabajadores que sufren de accidentes de trabajo debido a que no se emiten normas jurídicas para la implementación de seguridad laboral, toda vez que el patrono en los reglamentos internos de trabajo no prevé estas circunstancias por ende los trabajadores prestan sus servicios en lugares nocivos para su salud, el riesgo es bastante alto ya que no se cumplen con los protocolos de prevención y tampoco se promueven programas de protección, ni se arraiga la cultura de prevención y mejoramiento entre las personas que intervienen dentro del lugar de trabajo, por lo cual el índice de accidentes va en aumento.

---

<sup>49</sup> Miguel Angel Godínez, Víctor Oswaldo Tunchez, **Seguridad e higiene en el trabajo publicaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Pág. 7.



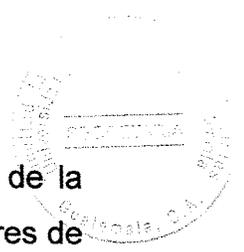
## **4.2. Seguridad y salud ocupacional**

Seguridad en el trabajo, nos referimos a las medidas que el empleador debe adoptar para evitar accidentes de trabajo, lo que viene a provocar una desgracia en el trabajador y su familia. Las condiciones de seguridad en el trabajo son las que se implantan a través de normas que el Estado impone y el patrono debe de poner en práctica en los centros de trabajo, con el objeto de que en cualquier contrato de trabajo o relación de trabajo debe asegurar la salud, la vida de los trabajadores.

Los servicios de salud que se deben de implementar dentro de la empresa deben ser encaminados al progreso de la calidad de vida de los trabajadores y el mejoramiento del ambiente en donde realizan sus labores, para lo cual el Ministerio de Trabajo y Previsión social debe informar y asesorar a los patronos para establecer dichos servicios dentro de su empresa, que constituirán una inversión para el patrono que traerá beneficios a largo plazo ya que sus trabajadores estarán más seguros.

La seguridad y salud ocupacional, tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad. Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

Es necesario establecer las disposiciones para garantizar la prevención y control de los riesgos de salud y seguridad ocupacional, en el desarrollo diario de las actividades que se implementan y desarrollan en las instalaciones de su empresa.



El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, puso en práctica con “Expertos de la sección de seguridad e higiene y prevención de accidentes capacitan a trabajadores de distintas empresas e instituciones para dar cumplimiento a los contenidos del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional contenido en el Acuerdo 33-2016 del 5 de febrero de 2016”.<sup>50</sup> Esta institución autónoma vela por el cumplimiento de las normas jurídicas de prevención de los accidentes de trabajo y coadyuva al ministerio de trabajo a que los empleadores cumplan estas por medio de acuerdos interinstitucionales para dignificar al trabajador.

En las capacitaciones según la información brindada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, “participan trabajadores que son formados como monitores de Salud y Seguridad Ocupacional. Desde la fecha en que entró en vigencia el Acuerdo 33-2016 el IGSS ha capacitado a más de cinco mil trabajadores de más de 400 empresas e instituciones”.<sup>51</sup> Este acuerdo establece que se deberá capacitar a los trabajadores para prevenir y erradicar aquellas circunstancias donde se pueda dar un peligro eminente a su dignidad y salud dentro de la prestación del servicio laboral.

Es por ello que la seguridad ocupacional tiene como objeto que los derechos humanos del trabajador sean respetados y que este goce de un lugar que no sea nocivo para la salud del trabajador, logrando así pues una armonía con los trabajadores que él es fin del derecho de trabajo armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos con la finalidad de la prestación del servicio sea digno.

### **4.3. Prevención de accidentes más comunes**

Los accidentes se pueden evitar si identificamos y controlamos las causas que los producen. La causa básica o de origen de los accidentes en una empresa es la falta de control, control entendido como planeamiento, organización, dirección, estas causas

<sup>50</sup> [http://noticias.igssgt.org/index.php/2018/09/05/políticas preventivas 2019](http://noticias.igssgt.org/index.php/2018/09/05/políticas_preventivas_2019) (Consultado: 23 de febrero de 2019)

<sup>51</sup> **Ibíd**



también son llamadas causas raíces, en toda empresa u organización es necesario establecer normas básicas de seguridad y hacer que las mismas se cumplan, la falta de control por lo general nace de: la inexistencia de programas sobre: selección de personal, selección de compras, mantenimiento, capacitación, motivación, ingeniería y comunicación.

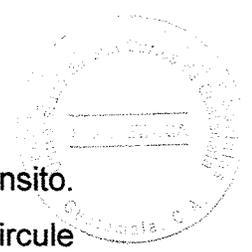
La existencia de estándares inadecuados o la inexistencia de estándares que permitan medir si los programas o sistemas son eficientes. Para evitar los accidentes en el trabajo se necesita de una labor en conjunto entre la empresa, estableciendo las políticas en materia de seguridad, y los trabajadores apoyando y ejecutando en forma permanente todas las normas de seguridad que se implementen en una empresa.

Todo accidente genera un deterioro de la imagen de la empresa, si es un accidente grave o muerte, tiene repercusiones en los medios de comunicación, la empresa queda expuesta, y lo más importante la integridad de la persona afectada. Más allá de los costos económicos de un accidente, que son mayores de lo que podemos imaginar, la consecuencia más importante de un accidente es el daño que sufre el trabajador.

Siempre es importante tener en cuenta aquellas causas que llamamos inmediatas y que responden a acciones inseguras de las personas o a las condiciones inseguras del ambiente.

A continuación se hará un breve resumen de cada una de ellas:

- a) Superficies de trabajo: Se denomina así a todo sitio o área donde las personas desarrollan su trabajo (plataformas, pasillos, escaleras, andamios, etc.) y que presentan riesgo de caídas a nivel o en altura. Como por ejemplo se puede recomendar: antes de empezar a caminar, observe por donde va a caminar circule atento a los posibles riesgos con los que se pueda topar. Camine, no corra. Esté



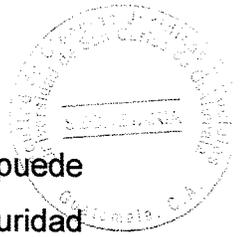
atento a la presencia de desniveles, o roturas sobre la superficie de tránsito. Observe y cumpla con lo indicado en la señalización de seguridad del lugar. Circule sólo por lugares permitidos e iluminados. Tómese firmemente de los pasamanos tanto al subir como al bajar por las escaleras.

- b) Utilizar el manual de materiales: La manipulación de cargas involucra riesgos de diferente naturaleza, en algunos casos, el trabajador está expuesto al peligro simplemente por estar en contacto con el material, ya que pueden producirse: quemaduras, cortes, enfermedades de la piel, entre otros. En este caso, la prevención pasa fundamentalmente por el uso de equipos de protección personal. Otros riesgos se relacionan con el transporte manual de materiales. Durante el mismo pueden producirse: lesiones en la columna o hernias a causa de movimientos y posturas incorrectas.

Entre las recomendaciones que brindan los expertos están: Existen posturas que permiten minimizar el trabajo de la columna y emplear cada parte de nuestro cuerpo correctamente: apoye los pies en el piso con firmeza, antes de levantar la carga, flexione las rodillas, tome la carga y levántela, realizando el esfuerzo únicamente con las piernas.

#### **4.4. Derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores en materia de prevención**

Entre los derechos de los patronos se pueden indicar la prestación del servicio adecuado de los trabajadores y en los términos pactados y observando las medidas de seguridad establecidas en el lugar de trabajo, se deben de estar innovando mecanismos de prevención y estar en constante supervisión de los lugares de trabajo que puedan tener riesgo de producir.



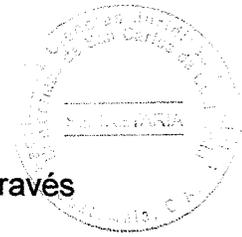
Entre las obligaciones de los patronos en el tema de seguridad y prevención se puede indicar lo que preceptúa el Artículo 4 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional: “todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de SSO (Salud y Seguridad Ocupacional) para proteger la vida, la salud, y la integridad de sus trabajadores, y especialmente lo relativo:

- a) A las operaciones y procesos de trabajo.
- b) Al Suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales.
- d) A la colocación y mantenimiento de resguardos, protecciones y sistemas de emergencia a maquinaria, equipos e instalaciones”.

El patrono o sus representantes deben de crear mecanismos que pretendan atender a los trabajadores de forma inmediata cuando este sufra una enfermedad o accidente de trabajo en cada caso en específico tratándolo de forma rápida, así como otorgarle a los trabajadores el material y equipo idóneo y capacitarlos para que estos pues no sufran accidentes por mera negligencia en no poder usar las herramientas.

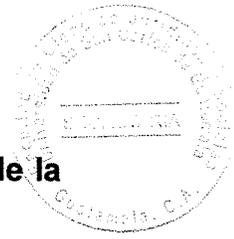
El mismo cuerpo normativo indica otras obligaciones de los patronos con relación a la salud y seguridad ocupacional, en el Artículo 5 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional “Son también obligaciones de los patronos:

- a) Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles.



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

El reglamento de salud y seguridad de prevención enumera un listado de actividades que el patrono debe de realizar para evitar los peligros eminentes a que está expuesto el trabajador durante la prestación de la relación laboral, capacitarlos en materia de salud y seguridad de forma continua y constante, así como mantener en buen estado la conservación y funcionamiento del mobiliaria para que el trabajador no cause daños tanto materiales como físicos a su persona entre otros.



#### **4.5. Órganos internos en derecho de trabajo encargados del cumplimiento de la prevención**

Son aquellas instituciones encargadas de velar por que se cumplan con las medidas de prevención establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, Acuerdos Gubernativos o cualquier otra resolución emanada por las autoridades esto con el objeto de garantizar a los trabajadores la vida, salud, integridad física y una higiene en el lugar de trabajo.

##### **4.5.1. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es una institución gubernamental, autónoma, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente, el objeto es otorgar a los afiliados la seguridad social así como prevenir los accidentes y enfermedades que puedan sufrir los trabajadores en la empresa donde estos prestan sus servicios.

Esta entidad fue creado por el Decreto No. 295 del Congreso de la República de Guatemala y firmado por el entonces Presidente de la República de Guatemala el Doctor Juan José Arévalo, actualmente se encuentra anexada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo esto no impide su autonomía.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuenta entre sus funciones principales la de atender a los trabajadores que sufran algún accidente, incluyendo los accidentes ocurridos dentro de sus empresas, constituyendo uno de los beneficios que otorga el régimen de seguridad social la protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de



Seguridad Social estableciendo en el Artículo 28 los siguientes riesgos de carácter social los cuales:

- a) "accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudez;
- g) vejez;
- h) Muerte;
- i) los demás que los reglamentos determinen,"

La protección a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales abarca todo lo referente a salud no excluyendo aquellos casos pues donde el trabajador por alguna circunstancia no prevista en este artículo se encuentre regulada en otros reglamentos de la misma Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad social sino también a los reglamentos internos de trabajo.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social brinda servicios en cada caso específico, en caso de muerte: la familia que haya dependido económicamente del occiso, en especial la esposa y los hijos menores, deben recibir una pensión determinada en el reglamento anteriormente mencionado, además de una suma destinada para los gastos de entierro. En aquellos casos de enfermedad en caso de incapacidad temporal: servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos.



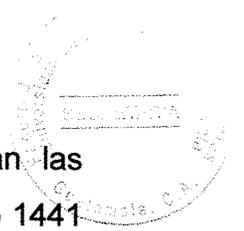
De ese orden de ideas se logra determinar que el instituto Guatemalteco de Seguridad social no solo protege al trabajador contra todos los riesgos que este pueda sufrir con ocasión al trabajo sino además de ello lo beneficia económicamente para que este pueda sobrevivir.

El Artículo 4 del Reglamento sobre Higiene y Seguridad del Trabajo establece: “Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe de adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores.” Es decir el instituto Guatemalteco de Seguridad Social también vela por que los reglamentos emitidos por las autoridades en materia de seguridad social, higiene y salud sean aplicadas por los patronos.

Así mismo el Artículo 11 del Reglamento sobre Higiene y Seguridad del Trabajo regula: “El Ministerio de Trabajo y previsión y el instituto Guatemalteco de Seguridad Social tendrán a su cargo en forma coordinada, la aplicación, control y vigilancia de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.” Por tanto dichos órganos de la administración pública se encargaran de velar que los patronos y trabajadores cumplan con sus resoluciones administrativas que tengan por objeto normar la protección de los trabajadores, para evitar que estos tengan accidentes o enfermedades profesionales.

#### **4.5.2. Inspección General de Trabajo**

Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo. La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de



asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también se encuentra la secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Asimismo se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.

Una de las funciones de la Inspección General de Trabajo es de velar por que los patronos y cumplan con los reglamentos interiores de trabajo, es decir aquellos reglamentos en que se regulen las relaciones entre empleador y trabajador con el objeto de prevenir los accidentes y enfermedades dentro del centro en el que se están prestando los servicios.

Si el patrono o trabajador incumplen con lo previsto en las normas jurídicas para prevenir la salubridad e higiene en el lugar de trabajo este pueden ser sancionados por la inspección de trabajo, así lo establece el Artículo 272 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual regula en su parte conducente: “literal d). Por haberse determinado violaciones a las disposiciones perceptivas del título quinto de este código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a la salud y seguridad ocupacional que tenga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre ocho a dieciséis salarios mínimos mensuales.”

La imposición de la sanción a que se refiere el artículo citado la hace el inspector de trabajo el cual se apersona al lugar de trabajo y levanta un acta de los hechos con el



objeto de determinar si ocurrió o no un accidente de trabajo, en este caso el inspector envía dicha acta al delegado departamental para que este imponga la multa al empleador por haber infringido una norma perceptiva. Cabe mencionar que el inspector general de trabajo no puede determinar el monto de la infracción puesto que, siendo el facultado para determinar dicha monto es el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo, según lo que regula el Artículo 271 a) del Código de Trabajo.

#### **4.5. Propuesta de una política interna de mejoramiento continuo, con la observancia del patrono en la legislación vigente, dirigida a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales**

Una propuesta de una política interna sería que los patronos pongan en práctica el Reglamentos de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual debe de estar al alcance de todos los trabajadores, esto sería como obligaciones mínimas las cuales deben de maximizarse para brindarles más protección a los trabajadores.

Se debe de arraigar una cultura de salud y seguridad ocupacional, en la cual debe de involucrarse todo el personal, para lograr cero accidentes, lesiones y daños tanto para el trabajador como para la empresa.

Los directores, gerentes, coordinadores, jefes y supervisores, son responsables de mantener establecer y mantener estándares más altos de salud y seguridad ocupacional en todos los lugares de trabajo.

La salud y seguridad ocupacional no busca culpables, si no salvar vidas minimizando riesgos, todos los empleados, sus superiores, patronos, clientes y visitantes debe de seguir los procedimientos y normas de seguridad, capacitándolos, identificándolos,



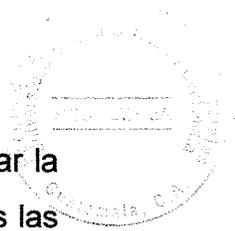
corrigiendo y reportando incidentes por mínimos que sean, peligros y condiciones y acciones inseguras.

La salud es un derecho fundamental de las personas y se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 95 establece: “La salud de los habitantes de la Nación es un bien público. Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento”. El Estado de Guatemala debe de velar por el bienestar de sus habitantes ya que es uno de los fines del Estado es el bien común.

La salud como un derecho humano de carácter universal, es un deber del Estado, debe garantizarla, prevenir y curar la salud física y la mental, toda vez que este derecho es fundamental y de este mismo se desprenden los demás, como derecho a la vida, desarrollo intelectual y psicológico entre otros.

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

Es decir el derecho a la seguridad social se ha instituido como un instrumento de protección a la vida de los habitantes, que tiene como fin fundamental la prestación de servicios de médicos, servicios hospitalarios conducentes a conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes, por medio de una evaluación médica que se comprende necesariamente desde el diagnóstico hasta la aplicación del medicamento que la persona necesite para su restablecimiento.

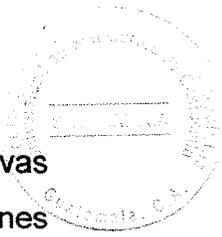


El derecho a la salud es parte fundamental de los valores que debe de implementar la empresa y todos sus colaboradores, por lo cual debe de estar incorporado en todas las actividades laborales, la salud es lo primero, ninguna otro objeto o prioridad puede estar arriba de la conservación de la salud, integridad y bienestar de las personas que se encuentran en un lugar de trabajo, esto incluye a trabajadores, contratistas, clientes, visitantes y en general toda persona con la que se interactúe, lo primordial es que regresen íntegramente a su casa.

Cada trabajador tiene la obligación de velar por el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional, y muy especialmente en su área de labores. Pero para que los trabajadores pongan en práctica dichas obligaciones, responsabilidades el patrono debe de proporcionar, proveer los medios, capacitaciones, recursos necesarios para implementar normas y buenas prácticas de salud y seguridad en todas las actividades. Actuando permanentemente mostrando un profundo compromiso al promover y proveer ambientes seguros y saludables, con el fin de preservar la integridad de todas las personas con las que se relaciona.

Los objetivos de salud y seguridad deberán estar integrados en los sistemas y procesos de gestión de todas las áreas de la organización, los cuales deberán que contar con comportamientos activos y visibles en todos los niveles, trabajando con objetividad sobre una mejora continua y sin descanso para alcanzar la meta que debe de ser de cero accidentes, enfermedades ocupacionales o perdidas económicas para el patrono.

La visión de cualquier lugar de trabajo debe de ser que sus trabajadores regresen a su casa, sanos y salvos, con la misión de una política de cero lesiones al no tolerar lesiones con riesgo, lo cual se puede alcanzar con un monitoreo continuo de información de salud y seguridad ocupacional nacional como internacional, para implementar acciones preventivas a los riesgos identificados.



Todo incidente debe reportarse para buscar sus causas y generar acciones correctivas y de prevención, las cuales tienen que tener un efecto inmediato para evitar lesiones posteriores y recurrencias, cuando se identifiquen las causas de los incidentes las medidas inmediatas que se implementaron por lo general son temporales, deben de ser sustituidas por soluciones permanentes. Las soluciones desarrolladas para salvar vidas, evitar cualquier tipo de lesión o pérdidas para la empresa, deberán de implementarse a los estándares a nivel nacional como mundial.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA



El trabajador es el principal perjudicado cuando sucede un accidente laboral o cuando este sufre una enfermedad profesional, este problema ha causado un aumento considerable en los últimos años.

El problema del incumplimiento de los patronos en la aplicación de las normas legales para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, ha causado en muchos casos la pérdida de vidas humanas, la responsabilidad de los patronos se ve reflejada en las carencias de medidas preventivas, ordenes imprudentes, en no proporcionar los instrumentos personales de seguridad, carencia de disposiciones cuya realización se vigile y se practique constantemente, y la necesidad de que todas las personas que intervienen en el lugar de trabajo sean capacitadas antes de entrar al trabajo.

Por tanto, el patrono incumple con el Acuerdo Gubernativo número 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional el cual en el Artículo 4 regula: "Todo patrono o su representante, intermediario, proveedor, contratista o subcontratista, y empresas terceras están obligados a adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de SSO para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores".

Por ello, se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social amplíe el Acuerdo 2009-2014 y que faculte a la Inspección General de Trabajo para que sea un medio de control y fiscalización y así velar por que se cumplan con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, toda vez que el Artículo 11 de dicho Acuerdo excluye a la inspectoría de trabajo para realizar este tipo de diligencias.





## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**. 4ª.ed. Barcelona, España: Ed. Magna terra, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 21ª. ed. Barcelona; España: Ed. Hliasta, 1978.
- CHINCHILLA SIBAJA, Ryan; **Salud y seguridad en el trabajo**. 10ª. ed. Costa Rica: Euned, 2009.
- CÓRTEZ DÍAZ, José María; **Seguridad e higiene del trabajo (técnicas de prevención de riesgos laborales)**. 9ª. ed. Madrid, España. Ed: Tebar, 2007.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed. México. Ed: Porrúa, 1990.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. 3ª. ed. Guatemala, Guatemala. Ed. Digital Impresos, 2004
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 5ª.ed. Guatemala, Guatemala. Ed: universitaria, 1989.
- GONZÁLEZ Y RUEDA, Teodoro. **Protección y seguridad del trabajo**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Atlántida. 1999.
- <http://canalsalud.imq.es/accidentes-laborales-mas-comunes/> Canal Salud.  
(Consultado: 26 de febrero de 2012)
- <http://noticias.igssgt.org/index.php/2018/09/05/igss-capacita-a-trabajadores-de-empresas-en-salud-y-seguridad-ocupacional/> Políticas preventivas 2019  
(Consultado: 23 de febrero de 2019)
- <http://del.rae.es/?id=80lpenf/> **Diccionario de la real academia española**. (Consultado: 23 de febrero 2019)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Reglamento\\_de\\_Jornaleros](https://es.wikipedia.org/wiki/Reglamento_de_Jornaleros). (Consultado: 15 de febrero 2019)
- <https://prevention-world.com/actualidad/articulos/principales-causas-los-errores-humanos-producen-accidentes/> **principales causas de los errores humanos que producen accidentes**. (Consultado: 23 de febrero de 2019)
- <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm> Seguridad y Salud en el Trabajo. (Consultado: 24 de febrero de 2019.)



<https://www.mutuagallega.es/1/31/21/44/su2/enfermedad-comun/> (Consultado: 23 de febrero de 2019)

<https://www.prensalibre.com/ciudades/accidentes-laborales-son-constanten-en-la-ciudad/> Ciudades. (Consultado: 23 de febrero 2019)

[http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com\\_content&view=article&id=109&Itemid=512](http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512) (Consultado: 10 de marzo de 2019)

KROTOSCHIN, Ernesto, **Manuel de derecho del trabajo**. 8ª. ed. Madrid, España: Ed. Termis, 1983.

MATEO FLORIA, Pedro; **Gestión de la higiene industrial en la empresa**; Madrid España; Ed. Fundación Confemetal. 7ª ed. Madrid, España: Ed. fundación confederal, 2010.

MIGUEL ANGEL, victor Oswaldo tunes. **Seguridad e higiene en el trabajo**. 1ª. ed. Guatemala, Guatemala: Ed: Universitaria, 2011

Organización Internacional del Trabajo; **Revista lista de enfermedades profesionales, Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: y sus criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT; en Ginebra Suiza**, 1ª. ed. Ginebra, Suiza: Ed. organización internación del trabajo, 2000.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente, manual informativo de prevención de riesgos laborales, enfermedades profesionales**. 31ª. ed. Madrid, España: Ed. secretaria de comunicación e imagen, 2013

#### **Legislación:**

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

**Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**. Convenio número 29, sobre el trabajo forzoso, 1989.

**Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**. Convenio número 105, abolición del trabajo forzoso, 1959.

**Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**. Convenio número 138, Convenio sobre la edad mínima. 1990

**Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**. Convenio número 182, sobre las peores formas de trabajo infantil. 2001



**Código de Trabajo de Guatemala.** Decreto No. 1441, Del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Acuerdo Gubernativo.** Número 229-2014, del Presidente la República de Guatemala, 23 de julio de 2014.